



**Универзитет "Св. Кирил и Методиј-Скопје"  
Филозофски факултет  
Институт за социјална работа и социјална политика  
"Мајка Тереза"**

**Докторски труд:**

**Стареењето на населението како фактор за реформи во доменот на пензискиот систем и вработувањето на старите лица: меѓународни пристапи и национални предизвици**

**Ментор:**

**Проф. д-р Маја Геровска Митев**

**Кандидат:**

**М-р Зоран Вучев**

**Скопје, 2010**

## Содржина

### Вовед

### I. ДЕЛ

<b>1.1. ТЕОРЕТСКИ ПРИСТАПИ, КОНЦЕПЦИИ И АКТУЕЛНИ ДЕБАТИ ЗА СТАРИТЕ И СТАРЕЕЊЕТО.....</b>	<b>23</b>
1.1.1. Теорија на одвојување/раздолжување/повлекување (disengagement theory).....	24
1.1.2. Теорија на активација (activity theory).....	25
1.1.3. Теорија на супституција/замена (substitution theory).....	26
1.1.4. Теорија на континуитет (continuity theory).....	27
1.1.5. Теорија на раслојувањето (age stratification theory).....	27
1.1.6. Теорија за стареењето како супкултура (subculture of ageing theory).....	29
1.1.7. Теорија на промени (exchange theory).....	29
1.1.8. Теорија на етикетирање (labeling theory).....	30
1.1.9. Теорија на трансперсоналност (transpersonal theory).....	30
1.1.10. Модел на транзиција (transition model).....	31
1.2. Теоретска рамка на стареењето од аспект на политичката економија.....	32
1.2.1. Полов и родов пристап.....	33
1.2.2. Односот на јавната политика кон граѓаните.....	34
1.2.3. Критичката перспектива на стареењето.....	35
1.2.4. Зачестени геронтолошки теории и нивните ограничени можности.....	35
1.2.5. Успешно и продуктивно стареење.....	36
1.2.6. Теорија на животниот тек.....	37
1.2.7. Теорија на социјална конструкција.....	38
1.3. Теоретско-критички пристапи по однос на стареењето на населението.....	39
1.3.1. Конфликтна теорија.....	40
1.3.2. Критичка теорија.....	41
1.3.3. Феминистичка теорија.....	42
1.3.4. Културолошки теории.....	43
1.3.4.1. Расна/етничка, класна и родова припадност.....	43
1.3.4.2. Улогата на полот и родот кај стареењето во политичката економија.....	44
1.3.4.3. Социјално-класната припадност, полот и стареењето.....	45
1.3.4.4. Улогите на жената, социјалните институции и социјалната политика.....	46
1.4. Социјалната исклученост, човековите права и граѓанскиот статус на старите лица.....	47
1.4.1. Потекло и основни претпоставки за социјална исклученост.....	47
1.4.2. Социјалната исклученост и заштитата на постарите лица.....	48
1.4.3. Дискриминација на старите лица – старизам (ageism).....	54
1.4.3.1. Закана по граѓанскиот статус на старите лица во општеството.....	56
1.4.4. Теза за геронтократска доминација.....	58

## II. ДЕЛ

<b>2. ПРОМЕНИ ВО ПЕНЗИСКИТЕ СИСТЕМИ: ПРЕДИЗВИЦИ И МОДЕЛИ.....</b>	<b>61</b>
2.1. Демографско стареење на населението.....	62
2.2. Социјални фактори за невработеноста и сиромаштијата на старите лица.....	66
2.3. Економски фактори за реформа на пензискиот систем.....	69
2.3.1. Атипичната вработеност и пазарот на трудот.....	69
2.3.2. Влијанието на деиндустријализацијата врз реформата на пензискиот систем.....	73
2.3.3. Вработеност во услужниот сектор.....	76
2.4. Пензиски системи во ОЕЦД државите.....	78
2.4.1. Австралија.....	78
2.4.2. Соединетите Американски Држави (САД).....	80
2.4.3. Канада.....	82
2.4.4. Јапонија.....	85
2.4.6. Нов Зеланд.....	88
2.5. Пензиски системи во постари држави-членки на Европската унија.....	90
2.5.1. Франција.....	90
2.5.2. Германија.....	94
2.5.3. Италија.....	96
2.5.4. Холандија.....	99
2.5.5. Шведска.....	102
2.5.6. Англија.....	104
2.6. Пензиски системи во поновите држави-членки на Европската унија.....	112
2.6.1. Естонија.....	112
2.6.2. Литванија.....	117
2.6.3. Летонија.....	122
2.6.4. Словенија.....	127

## III. ДЕЛ

<b>3. ПРОМЕНИ ВО ПОЛИТИКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ КАЈ ПОСТАРИТЕ ЛИЦА: СОСТОЈБИ И ПРЕДИЗВИЦИ.....</b>	<b>135</b>
3.1. Концептот на flexicurity (флексибилност) политички искуства на некои земји-членки.....	137
3.2. Политики за задржување на постарите лица на пазарот на трудот.....	153
3.2.1. Иницијативи за работниците да останат на работа подолго.....	153
3.2.2. Иницијативи за работодавачите да вработуваат и да задржуваат на работа постари работници.....	154
3.2.3. Практики во одделни земји-членки на Европската унија.....	155
3.2.4. Иницијативи за работодавачите и работниците за образование и организација за обука.....	157
3.2.5. Креирање вработувања и подобра работна средина.....	159
3.2.6. Осигурување во случај на невработеност.....	162
3.3. Концепт на доживотно учење за возрасните лица.....	163

3.4. Модернизација на системот за социјална сигурност.....	168
3.4.1. Дебати за правата за работа на постарите лица.....	170
3.4.2. Зголемувањето на потребни години за ЗП е значајно од аспект на човековите права.....	170
3.4.3. Дискриминирачки однос на задолжителното пензионирање врз основа на возраста.....	172
3.4.4. Финансиски аспект кај задолжителното пензионирање.....	172
3.4.5. Синдикатот и задолжителното пензионирање.....	173
3.4.6. Работодавачите и задолжителното пензионирање.....	174
3.4.7. Економски модел на задолжителното пензионирање.....	175
3.4.8. Мненија во светот против задолжителното пензионирање.....	176

#### IV. ДЕЛ

<b>4. ПЕНЗИСКИ СИСТЕМ И ВРАБОТУВАЊЕ НА СТАРИТЕ ЛИЦА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.....</b>	<b>184</b>
4.1. Демографски трендови.....	184
4.2. Пензиски систем во Република Македонија: права и корисници.....	186
4.2.1. Структура на пензискиот систем.....	187
4.2.2. Видови пензии.....	188
4.2.3. Корисници.....	196
4.2.4. Придонеси.....	200
4.3. Старите лица на пазарот на трудот во Република Македонија.....	227
4.3.1. Состојба на пазарот на трудот на постарите лица.....	227
4.3.2. Законски можности на пазарот на трудот во Република Македонија.....	247
4.3.3. Политики на пазарот на трудот кон старите лица во Република Македонија.....	248
4.4. Усогласеноста на легислативата во Република Македонија со меѓународните конвенции во однос на повозрасната работна сила.....	249
4.4.1. Конвенција за биро за вработување.....	249
4.4.2. Конвенција за социјална заштита (минимални стандарди).....	250
4.4.3. Конвенции за политики за вработување.....	253
4.4.4. Конвенција за платено отсуство за едукација.....	254
4.4.5. Конвенција за развој на човечките ресурси.....	255
4.4.6. Конвенција за прекин на работа.....	257
4.4.7. Конвенција за професионални здравствени услуги.....	258
4.5. Копенхагенска декларација и програма за акција.....	259
4.6. Агенда за развој.....	262
4.7. Социјалното осигурување во Советот на Европа.....	263
4.7.1. Наднационални закони.....	265
4.8. Европска конвенција за социјално осигурување.....	266
4.9. Односи со другите меѓународни инструменти.....	268
4.10. Определување на законодавството што ќе се применува.....	268
4.10.1. Посебни правила со кои се уредуваат различни социјални ризици опфатени со Конвенцијата.....	269
4.11. Пензии по основ на инвалидност, старост и смрт.....	269
4.11.1. Одредби кои имаат директно дејство.....	269
5. Европска социјална повелба.....	273
5.1. Правните инструменти на Европската социјална повелба.....	273
5.2. Ревидираната Европска социјална повелба.....	273
5.3. Механизам за надзор.....	274

5.4. Членовите од Европската социјална повелба и Ревидираната социјална повелба коишто се однесуваат на меѓународната координација на социјалното осигурување.....	275
Заклучок.....	280
Библиографија.....	284

## Вовед

Значењето на стареењето на популацијата претставува исклучително важен феномен како од аспект на пазарот на трудот, финансиските импликации за пензискиот, здравствениот, образовниот и системот на социјална заштита така и од аспект на домувањето.

Европа се соочува, без преседан, со демографски промени кои предизвикуваат сериозни импликации врз општествата, економиите и консеквентно на тоа врз потребите од средства и обука за оваа категорија од популацијата.

Овие промени во старосната структура ќе предизвикаат сериозни предизвици на системите за социјално осигурување и политиката на вработување. Демографските промени наметнуваат потреба од целосно вклучување на сите потенцијали од работната сила на пазарот на трудот, како и систематски пристап кон содржините кои се нудат за дообразба и вклучување на постарите лица. Посебно внимание треба да се посвети на предвременото напуштање на образованието, на постарата работна сила. Треба соодветно да се развиват вештините и адаптираноста на пазарот на трудот на ниско квалификуваните лица со над 40 години старост, со цел да се охрабрат да го подигнат квалификационото-образовно ниво за барем уште еден степен.

Социо-демографските аспекти на населението кое старее се сè повеќе нагласени како во Република Македонија (од статистички аспект) така и во повеќето дебати на глобално ниво. Во таа смисла, глобалната тенденција на елаборирање на овие проблеми сè повеќе се фокусира на демографскиот аспект и неговото влијание врз креирањето на социјални политики, како и приоритетите и предизвиците на населението кое старее.

Овој феномен е глобален проблем што засега многу земји, без разлика на нивната економска развиеност, нивното членство во меѓународни организации или, пак, припадноста на одреден географски простор. Феноменот на стареење на населението ја има зафатено и популација во Република Македонија. Глобалните дебати за прашањето на стареење на населението имаат дивергентен пристап во дефинирање на проблемот и предизвикот со кој се соочува реформата во социјално-сигурносниот пензиски систем.

Според наше епистемолошко согледување, поттикот за истражување на оваа проблематика е поради тоа што:

Во домашната научна литература не постои систематско истражување за проблемот на демографското стареење и влијанието врз реформите во пензискиот систем, вработувањето и доживотното учење на старите лица.

Немањето доволно истражувања во овие домени се јавува како недостаток во теоријата и во практиката за социјалната политика. Во тој контекст, ова истражување ќе придонесе за збогатување на домашната стручна литература во однос на моделите и пристапите за креирање на современ систем за социјална сигурност и инклузија на оваа целна група од населението.

За таа цел, во ова истражување интересот произлегува и ќе биде главно фокусиран на социо-демографската состојба со стареењето на населението во селектиран дел на најразвиени OECD земји-членки на Европската унија и Република Македонија. Понатаму, ваквиот социо-демографски контекст ќе биде анализиран низ призмата на неговото влијание врз пензискиот систем, потребата од долгорочно учење како

фактор за поголема мобилност на пазарот на трудот на старите лица, како и импликациите што овој феномен ги има во доменот на креирањето и реформите на социјалните политики.

Преку ова истражување имаме за цел да увидиме како феноменот на стареењето влијае врз пензискиот систем, проблемот на вработеноста на старите лица и како иманентен резултат потребата од доживотно учење. Имено, со овој труд ќе се обидеме да направиме анализи на одредени дилеми: Кои се најчестите идеи-размислувања, начини на елаборирање на феноменот на стареењето на населението (mainstreaming ageing)? Како феноменот на стареењето влијае врз постоечките пензиски системи и кои се најчестите реформи на истиот? Кои се можните импликации од реформираните пензиски системи? Какви политики се превземаат во доменот на вработувањето на населението кое старее? Кои политики се неопходни за адаптирање на пазарот на трудот на населението кое старее во Европската унија? Како се движат социо-демографските тенденции на населението кај нас? Дали глобалниот пристап на третирање на стареењето доведува кон конвергирање<sup>1</sup> на социјалните политики во врска со старите лица?

Овие и многу други прашања се основниот предизвик за докторската дисертација која ќе биде реализирана со цел да се истражи феноменот на стареењето и ефектите кои влијаат врз креирањето на социјалните политики. Притоа, ќе се анализира феноменот на стареењето на населението и импликациите кои ги предизвикува реформата во доменот на пензиите, политиката во земјите од ОЕЦД, Европската унија (како постари така и понови земји-членки), политиките на пазарот на трудот и образовната политика. Посебен акцент ќе се стави на земјите од ЕУ, од причини што и Р. Македонија е со тенденција за интеграција во оваа заедница.

*Предмет на истражување*

Предметот на истражување на овој труд е да се направи компаративната анализа на најактуелните постојни теории и дебати за стареењето и нивното потенцијално влијание во праксата; реформите на пензиските системи во најразвиените ОЕЦД земји како и во селектиран број на постари и нови земји-членки на ЕУ, како и ефектите од реформираните пензиски системи; социо-демографските аспекти на стареењето на населението и политиките на пазарот на трудот за оваа целна група; предизвиците на образованата политика за доживотно учење и приказ на различните меѓународни инструменти и пристапи за постарото население. Исто така, овој труд ќе се обиде да ги покаже механизмите и инструментите на Советот на Европа и Европската унија преку кои се делува врз националните социјални политики во доменот на подигањето на квалитетот на живот на старото население и ефектите од истите во Р. Македонија.

---

<sup>1</sup> Хармонизација (Harmonization): хармонизација на националните закони во рамки на Европската унија е форма на конвергенција. Со хармонизацијата индивидуалните земји-членки ги прават своите закони (по)компатибилни со оние на другите земји-членки, од аспект на обемот, дефиницијата и нормите. (Heringa H.,2007, стр.33).  
Конвергенција (Convergence): термин кој потекнува од математиката, а означува лимитирано однесување, особено на бесконечна низа или серија, кон некој лимит. Во рамки на европската интеграција, конвергенцијата се однесува на зголемената сличност помеѓу земјите-членки во рамки на приходите, политиките, административните практики, закони итн. . (Heringa H.,2007, стр. 14).

### *Проблем на истражувањето*

Во овој докторски труд ќе се проучува проблемот на стареење на населението и како феноменот на социо-демографското стареење влијае на потребата од реформа на пензискиот систем. Исто така, посебен акцент во предметот на проучување ќе биде потребата од доживотно учење како еден од факторите за поголема мобилност на старите лица и нивно подолго останување на пазарот на трудот.

### *Хипотези на истражувањето*

Во реализацијата на целите на докторската дисертација се поаѓа од неколку хипотези:

1. Општа хипотеза: Социо-демографските трендови наметнуваат потреба од реформирање на пензиските системи заради обезбедување нивна долгорочна солвентност.

Преку општата хипотеза, докторската дисертација ќе се обиде да направи увид во доменот на влијанието како стареењето директно влијае врз финансиската издржливост на пензискиот систем како и потребата од поддршка на старите во делот на вработувањето. Хипотезата ќе се обиде да ја докаже зависноста меѓу предвременото пензионирање, поголемата стапка на долговечност на населението и нивното негативно влијание врз пензискиот систем. Хипотезата ќе го елаборира дисбалансот во пензиските фондови како резултат на сè помалиот прилив на средства наспроти зголеменитот очекуван период на користењето на средствата по пензионирањето. Во рамки на реформските модели посебно ќе се анализираат стратегиите како старото население подолго да биде активно на пазарот на трудот.

### *Посебни хипотези:*

1. Демографското стареење на населението нужно доведува до потреба од доживотно учење (преквалификување/доквалификување за потребите на пазарот на трудот) како и зголемување на учеството на старите лица на пазарот на труд, паралелно со редуцирање на стратегиите за предвременно пензионирање.

Оваа хипотеза се стреми да ја анализира континуираната потреба од доживотно учење со крајна цел да се одговори на потребите на прогресивниот техничко-технолошки развој на пребирливиот пазар на трудот.

2. Меѓународните инструменти за промовирање на стратегиите за стари лица влијаат врз изборот на националните пристапи во реформирањето на пензискиот систем во Р. Македонија.

Преку оваа хипотеза се има за цел да се укаже дека меѓународните организации и нивните инструменти придонесуваат за понудување технички и финансиски модел како основа за реформа на националните пензиски системи. Во трудот, исто така, ќе бидат анализирани причините за прифаќањето на понудените меѓународни инструменти и модели, како и соодветноста на избраните модели и реформи со националните капацитети и ресурси. Оваа хипотеза не тргнува од фактот дека стратегиите и инструментите се универзални туку го анализира соодносот помеѓу понудените меѓународни пристапи и реализираните реформи.



### *Цели на истражувањето*

Докторската дисертација има повеќе цели на истражување.

Главната цел на истражувањето е проучувањето на динамиката и спецификите на стареењето на популацијата, реформите во пензиската политика, спецификите на пазарот на трудот и образовното ниво на работната сила во земјите членки на Европската унија, но притоа со главен акцент на земјите -членки на ЕУ како што се:

1. ОЕЦД земји (Австралија, САД, Канада, Јапонија и Нов Зеланд);
2. Постари земји-членки на Европската унија (Франција, Германија, Италија, Холандија, Шведска и Англија); и
3. Понови земји-членки на Европската унија (Естонија, Литванија, Латвија и Словенија), како и примерот на Р. Македонија.

Од оваа главна цел, произлегуваат повеќе посебни, меѓусебно поврзани цели, кои формираат определена целина:

#### *Посебна цел 1*

Проучување на промените во доменот на социо-демографската и економската структура на населението кое старее во Европа. Овде ќе бидат елаборирани следните поединечни цели:

- Согледување на стапката на фертилитет, просечната старост на населението на двата пола, бројот на популацијата изразена во милиони, невработеноста и вработеноста на двата пола од работната сила од различни старосни групи и истакнување на животниот век на популацијата која старее,
- Анализа на квалитетот на животот на популацијата која старее;
- Согледување на процентот на постарото население кое живее под линијата на сиромаштија и подобрување на благосостојбата на оваа популација.

#### *Посебна цел 2*

Проучување на социо-демографското стареење и неговото влијание врз пензискиот систем. За оваа цел ќе биде направено:

- Воочување на просечната старост на лицата кога се пензионираат;
- Истакнување на периодот на годините на користење на средствата од социјално-пензиските фондови на пензионерите;
- Споредбена анализа на земјите кои направиле реформи на пензиските системи.

#### *Посебна цел 3*

Проучување на политиките за вработување од аспект на доживотно учење на популацијата која старее, кои имаат за цел социјална инклузија на пазарот на трудот на оваа популација.

- Согледување на различни национални мерки и пристапи кон политиката за доживотно учење;
- Согледување на промените во политиката на вработување насочена кон повозрасната популација.

#### *Посебна цел 4*

Проучување на меѓународните конвенции, агенди и програми за развој, како и Европската повелба за социјална инклузија, со еден збор, меѓународни инструменти кои имаат влијанија врз реформата на

законската регулатива од доменот на работните односи, пензиската политика, еднаквите можности итн во Р. Македонија.

### *Методи и техники на истражувањето*

За изработка на оваа докторската дисертација ќе се користи квалитативна и квантитативна методологија. Квалитативната методологија ќе се заснова на компаративен пристап, се користи следната метода за собирање на податоците-анализа на содржина на: агенди, декларации, препораки, директиви, национални извештаи, статистички извештаи за истражувани појави, анализа на законски акти и конвенции.

Ќе се врши квалитативна анализа на Европската социјална повелба, документи, препораки, директиви и аналитички извештаи од Советот на Европа и Европската унија.

Компаративната анализа ќе биде со главен осврт на: поразвиени ОЕЦД земји (Австралија, САД, Канада, Јапонија и Нов Зеланд); Постари земји-членки на Европската унија (Франција, Германија, Италија, Холандија, Шведска и Англија); и

Понови земји-членки на Европската унија (Естонија, Литванија, Латвија и Словенија) и ќе се направи анализа за Р. Македонија. Притоа, овие земји ќе бидат споредени по однос на нивните институционални легислативни специфики во домените на пензиските системи, активните политики за вработување со фокус на старите лица и примената на политиките за доживотно учење.

Кај квантитативната методологија ќе се користи следната метода: анализа на статистички публикации, извештаи, прегледи сè со цел да се анализираат приходите на фондот за пензиско-инвалидско осигурување од работоактивното население, бруто домашен производ по глава на жител, дополнителните даночни оптоварувања од социјална заштита, административни трошоци на индивидуалните пензиски сметки на корисниците, линија на сиромаштија на населението, стапка на природен прираст, стапки на вработеност и невработеност на работоактивното население, процентуално учество на населението во доживотно образование, заменска стапка, процентуално учество на обврзниците во одредени пензиски фондови, инвестирани средства (приватни и јавни) во образованието, просечен животен век на населението и др.

### *Научен и општ придонес на трудот*

Според наше епистемолошко согледување, проблемот на истражувањето од научен и од практичен аспект е релевантен бидејќи:

- Во Република Македонија за стареењето има поедини парцијални истражувања, но во друг контекст.

На пр.: социјалната заштита (услугите кои ги нудат центрите за социјална работа) и здравствената заштита (реформите во здравствениот систем). Поширокиот социо-демографски контекст на стареењето досега не бил предмет на истражување. Имено, во постоечката домашна научна литература не може да се најде нешто конкретно за оваа проблематика со исклучок на поедини индикатори за статистички цели, како: стареењето на населението по региони, пол, возрасна структура, национална припадност. Во Фондот за пензиско инвалидско осигурување е мерена старосната структура на активното население кои работат и на лицата кои оствариле пензии (на колкава возраст се оставруваат пензиите во зависност од видот на пензиското право, просечните години на користење на пензијата итн.)

Во Агенцијата за вработување на Р. Македонија се мери старосната структура на активното население кое бара работа и пасивното население кое не бара работа. Овие лица се пријавуваат во АВРМ поради остварување на сини картони за здравствена заштита.

- Практичното значење на овој труд за феноменот на стареењето ќе допринесе за градењето на нови политики по однос на ова прашање. Старењето на населението не познава граници, континенти, развиени и земји во развој. Овој феномен е од големо значење и има сериозни импликации врз креирањето на сегашната и идната социјална политика во Р. Македонија. Старењето на населението предизвикува сериозни промени на популационата структура на социо-демографската карата во Р. Македонија, Европа и пошироко. Како резултат на тоа креаторите на политиките по ова прашање во Р. Македонија и владите во светот се исправени пред голем предизвик и можности како да се одговори на овој проблем.

Обработката на оваа тема во докторската дисертација ќе претставува придонес за афирмација на вредностите, тенденциите, политиките и механизмите помеѓу стручната јавност и креаторите на социјалните политики во Македонија по однос на феноменот на стареењето во согласност со оние на Советот на Европа и Европската унија. Оваа анализа ќе претставува значителен придонес за реформскиот правец во креирањето на социјалната политика (пензиската политика, проблемот со доживотно учење и вработување) на оваа група од населението.

Заклучоците кои ќе произлезат од овој докторски труд ќе бидат во полза кон прилагодување на нашите социјални политики за стареењето на населението со оние социјални политики на земјите-членки на ЕУ и Советот на Европа.

Афирмирањето на феноменот на стареењето на населението преку овој докторски труд најверојатно ќе предизвика потреба од понатамошни истражувања во овој и слични домени кои се во корелација со оваа проблематика. Ова се наметнува од проста причина што Македонија е навлезена во поедини општини во фаза на стареење на населението, пензискиот систем е во длабока криза и континуиран финансиски дефицит (како да се обезбедат средства за пензионерите, пензиите се под секое ниво на квалитетен стандард на живеење, 33% од пензионерите имаат околу 4.500,00 денари месечна пензија).

Преку трансформација на стопанството вообичаено прво се отпуштаа, се прогласуваа за технолошки вишок или предвремено се пензионираа постарите вработени. Македонија нема стратешки координирани политики како да ги анимира постарите лица на пазарот на трудот. Мерките што се предлагаат се само декларативни, но не и оперативни.

Република Македонија допрва треба да изгради национален акционен план и стратегија како да одговори на сè поголемото стареење на населението. Ние како земја членка на Советот на Европа, аспиранти за влез во Европската унија имаме обврска да ги усогласиме нашите политики со политиките на регионот во кој сакаме да се интегрираме. Оваа распределба на одговорност во иднина ќе претставува сè поголем интерес и кај нас, затоа што со самото приклучување кон овие европски глобални тенденции ние сме обврзани да ги следиме и приладиме обврските кои ни се поставуваат од страна на Европската унија.

Тематската содржина на докторската дисертација ќе биде реализирана согласно методолошките и поимните определби на истата.

### *Поимно определување на предметот и целите на проучување*

Поради попрецизно определување на предметот и целите на истаржувањето, ќе следи поимно дефинирање на најзначајните термини кои во рамките на докторскиот труд го имаат следното значење.

### *Стареене на населението*

Стареенето во зависност од предметот што се дефинира има повеќе дефиниции. Пр.: број на години на живеење (животен век), законски дозволени години да се стекне со некое право. Пример: кога некој има доволно години да може да се стекне со право да оствари нешто, (Longman, 2003).

Стареенето се дефинира од аспект на социо-демографскиот контекст и политичките предизвици на населението кое старее. Овде акцент се става на три приоритети во креирањето на политиките за популацијата која старее. Првиот го елаборира финсискиот јаз помеѓу населението кое старее и подолгото живеење, финансиската стабилност и одржливост на социјалните пензиски фондови. Вториот приоритет е од аспект на сè поголемото намалување на активниот работен век (години во работен однос) наспроти подолгиот животен век по тој период на населението од аспект на потребни средства за здравствена заштита. Третиот приоритет е од аспект на квалитетот на услугите на сервисите за долгорочна заштита и средствата потребни за таа намена (Marin and Zaidi, 2007, стр 28-29).

Според Bontout, со отворениот метод на координација<sup>2</sup> се согледуваат искуствата помеѓу земјите- членки на ЕУ од аспект на вработеноста, здравството, долгорочната социјална заштита и пензиската политика како да се одговори на демографските предизвици. Се верува дека макро-економските и микро-социјалниот аспект придонесуваат за успех или неуспех на пензиските реформи и дека директно влијаат на општествено-економските односи меѓу земјите членки на ЕУ и дека ги прават взаемно зависни една од друга, според (Marin and Zaidi, *ibid.*: 34).

Marie Robine, Jogger стареенето го дефинира од аспект на квалитетот на животот. Тие поаѓаат од концептот на без-болести или очекување за здраво живеење, се прави мониторинг на квалитетот на живеење на старите лица, кој варира во различни земји-членки на ЕУ и се нагласуваат синтетичките мерки на сатисфакцијата на живеењето, посебно, развојот на квалитет на животниот циклус. Здравствените очекувања се главното клучно прашање за подобро здравствено живеење. Здравствените очекувања се во директна корелација помеѓу доброто здравје, немањето на хронични болести, без финансиски лимитирања и намалената активност. Се воведува водич за развојни компаративни социјални индикатори во домените на морбидитетот, морталитетот, долговечноста, за да се согледа ефектот врз трендот на долговечноста на населението (Marin and Zaidi, *ibid.*, стр. 35).

---

<sup>2</sup> Отворен метод на координација (Open method of coordination OMC): Метод на координација на националните политики, најпрво во областа на вработувањето, а по 2000 год. и во областа на социјална кохезија, пензии и здравствена заштита во Европа. OMC се заснова на пет клучни начела: супсидијарност (рамнотежа меѓу целите поставени на европско ниво и одговорноста на националните влади за конкретизација и имплементација на овие цели); конвергенција (секоја држава со примена на политики кои се компатибилни со политиките од нејзиното опкружување, придонесува за остварување на заедничките европски цели); евалуација на постигнати цели (целите се прецизно дефинирани и нивниот метод на евалуација е определен); взаемно надгледување меѓу земјите (земјите се евалуираат и взаемно споредуваат) и интегриран пристап (насоченост на различни политики кои придонесуваат за остварување на одредена цел/цели), (Heringa H., 2007, стр.51).

Noll мониторингот на квалитетот на живеење на старите лица го развива со дополнителен сет на индикатори. Тој вели дека мониторинг на квалитетот на животот на старите може да се мери од перспектива на заработката, материјалниот животен стандард, здравјето, јавната заштита, сите овие домени се примарно значајни за старите лица (Marin and Zaidi, *ibid*, стр.37).

Sigg стареењето го разгледува од аспект на работниот век. Тој вели во периодот на 1970 и 1980, социјалните партнери и јавната политика проблемот на реформа во индустријата го решаваа со предвременно пензионирање. Како резултат на тоа голем број на вработени се стекнале со тоа социјално право. Потоа нагласува дека 2/3 од земјите од ОЕЦД во средината на деведесеттите започнале да ја прекинуваат таа пракса, поради негативните ефекти врз социјалните пензиски фондови. Притоа нагласува дека во последната четвртина на дваесеттиот век, работниците започнуваат со вработување подоцна во нивниот работен век, а предвременно се стекнуваат со пензии (Marin and Zaidi, *ibid*:40-41).

Според Demeny стареењето на популацијата асоцира на демографска транзиција, модернизација и развој. Како и да е, тоа не треба да доведе до нарушување на рамнотежата на старосната структура на населението како резултат на континуираното намалување на фертилитетот<sup>3</sup>. Во последните 60 години доаѓа до значително намалување на населението, (Lloyd-Sherlock P, 2006, стр. 20).

Taylor и Walker ја нагласуваат корелацијата помеѓу работната сила која старее и нивото на продуктивност. Во развиените земји јавната политика се обидува да промовира економска партиципација во подоцнежниот период од животот. Јавната политика се обидува да креира поголема флексибилност помеѓу вработеноста и пензионирањето. Тие велат дека според емпириските податоци старите лица континуирано покажуваат помала амбициозност, флексибилност во споредба со младата старосна група (*ibid*, стр. 22).

Учеството и партиципацијата на старите лица во социјалниот и економскиот развој треба да се заснова на: засилување на старите лица да партиципираат во економскиот, политичкиот, социјалниот и културниот живот во општеството; обезбедување можности за постарите лица да останат во работниот процес што подолго, доколку тие тоа го бараат; да се почитува на возрасните лица мудроста, искуството и вештините како основа за идниот развој; обезбедување на можност за социјална партиципација и долгорочно учење; посредување за самопомош и меѓугенерациска интеграција во општеството; промовирање на работни места за подолготрајно работење на возрасните лица; поддржување на меѓугенерациска меѓусебна помош; користење на искуствата на возрасните лица како ментори, медијатори и советници; креирање на работни места за лицата од сите возрасти; промовирање на само-вработување; покренување на иницијативи за работење и по пензионирањето итн., (Venne R. str.:2006 стр. 51-52).

Стареењето на популацијата се гледа од различна перспектива на академската јавност и креаторите на политиките: прво, стареењето се гледа единствено како предизвик, главно, од страна на класичната линија

---

<sup>3</sup> Стапка на фертилитет (Total fertility rate): Просечен број на деца кои жените ги раѓаат за време на целиот фертилен период од нивните животи (меѓу возраст од 15 и 49 години), (Heringa H., 2007, стр. 83).

на економското поимање<sup>4</sup>. Оваа груба конструкција е прифатена некритички, која си земала легитимно право за предвидување на негативните ефекти, како влијание врз економијата (Walker, 2003). Одредени теоретичарите проследуваат песимистичка теорија во врска со стареењето (Grienberg, 1980; Cramer, 1980). Слично на ова и меѓународните економски институции (OECD, WB, IMF) и наднационалната институција (Европската комисија) повремено проектираат катастрофални сценарија во поглед на стареењето на популацијата (Jepsen и Hutsebaut, 2003). Во врска со ова прашање одредени научници имаат дуалистички пристап, тие сметаат дека, стареењето на населението не е само предизвик, туку истовремено и можност и привилегија на едно од најголемите достигнувања на модерното општество (Giarini и Liedtke, 2005; Walker, 2003) или подеднакво хуманистички-најголем триумф (UN, WHO, 2002), (Kasnešić D., 2007: стр.34).

### *Пензиски систем*

Пензиски систем претставува начин на плаќање на придонесите за пензии на работниците, кои може да бидат целосно или делумно обезбедени од страна на работодавачот.

Во пензискиот систем средствата вообичаено се обезбедени од даноци, но може и работодавачот да уплаќа средства во заеднички фонд во име на работниците. Здружените средства од фондот потоа се инвестираат во корист на работниците, преку кои инвестиции се обезбедуваат оплодени средства кои ги користат работниците по пензионирањето.

Во повеќето случаи, пензискиот систем е метод со помош на кој од работниците се трансферира (прелева) дел од нивната заработувачка во пензиските фондови. Главно, постојат два главни вида на пензиски системи: дефинирани како капитален пензиски систем<sup>5</sup> и пензиски систем по основ на уплаќање (придонеси)<sup>6</sup>.

Според капиталниот пензиски систем, работодавачот гарантира дека работниците ќе добијат оплодена сума на средства по пензионирањето, притоа земајќи ги предвид перформансите на инвестираниот здружен капитал.

Според пензискиот систем врз основа на уплаќање на придонеси, работодавачот или работникот (или двете страни подеднакво или со

---

<sup>4</sup> Социјални трошоци на трудот (Social labour costs): Трошоците на труд можат да се поделат во две категории. Првата категорија ја сочинуваат трошоците за платите и надоместоците на вработените, а втората категорија ја сочинуваат даноците и придонесите за покривање на социјалните ризици. Втората категорија трошоци, уште се нарекуваат и социјални трошоци на труд и вообичаено се повисоки во земјите кои имаат систем на социјално осигурување, отколку во земјите каде социјалната сигурност претежно се финансира преку плаќање даноци. Во процесот на глобализација, зголемената меѓународна конкуренција се повеќе настојува да ги намали социјалните трошоци на труд. Меѓународниот капитал има интенција да се сели во земји со ниски трошоци на труд, што воедно создава притисок на владите да ги намалат ваквите трошоци и во сопствените земји, со цел да ја одржат економската активност, (Heringa H., 2007, стр.71).

<sup>5</sup> Капитално финансирани пензии (Fully funded pensions): пензии кои се исплаќаат на осигуреникот од акумулираните премии кои тоа лице ги плаќало во осигурателниот фонд за време на неговиот/нејзиниот работен живот, плус профитот кој го остварил фондот кој придонесува на тие премии. Овој систем се вика и капитален пензиски систем, што е спротивно на системот на тековно финансирано пензиско осигурување (pay-as-you-go), (Heringa H., 2007, стр. 29).

<sup>6</sup> Придонеси (Contributions): додека даноците се главниот извор за финансирање на социјалната сигурност во рамки на Бевегијанскиот систем, придонесите (премии за осигурување) се главниот извор на финансирање во Бизмарковиот систем на социјална сигурност. Придонесите се плаќаат во посебни фондови, а секој од нив финансира специфична социјална програма (на пр. за здравствено осигурување, пензии или заштита во случај на невработеност). Придонеси плаќаат и работодавците и работниците (со одбивање од плата). Придонеси можат да плаќаат и самовработените, како и економски неактивни лица. Плаќањето на придонеси го одредува правото на надоместоци во случај на реализација на одреден ризик. Честопати членовите на фамилијата на осигуреникот се осигурани врз база на придонесите кои ги плаќаат членот кој заработува (Heringa H., 2007, стр. 14).

различни проценти) уплаќа предходно дефинирана сума на средства, но финалната сума на надоместок која е обезбедена за работниците по пензионирањето зависи од средства од заедничкиот фонд<sup>7</sup>.

### *Организација на социјалното осигурување*

Светот на организациите на социјалното осигурување е комплексен. Од аспект на домашното законодавство или, пак, од оние на развиените земји, може да се истакнат повеќе модалитети на организациона структура и техники на функционирање.

Правото на социјалното осигурување е поврзано со условот за вршење на една професионална активност: за да се користат правата што произлегуваат од социјалното осигурување треба да се работи, да се работело или да се поседува статус на вработен.

Имено, може да констатираме дека правната рамка на социјалното осигурување во различни западни развиени земји е дивергентно. Социјалната сигурност е обезбедена низ повеќе „режими“ на важење.

Терминот „режим“ има двојно значење, пред сè, означува еден правен систем (легален или конвенционален), исто така и група на лица што се опфатени со тој правен систем. Оттука, произлегува дека за да се користи едно право од социјално осигурување е неопходно да се припаѓа на некои од „режимите“ на социјално осигурување.

Припадноста на вработените кон одреден режим подразбира доколку вработениот за цел работен век обавува една иста професија. Меѓутоа, со мобилноста на пазарот на трудот, доаѓа до често менување на професиите, преквалификација, доквалификација, со што се создава „проблем на селење“ во други режими на социјално осигурување. Обврската како на вработените и организацијата на социјалното осигурување е потребата од „координација“ во рамките на оваа организација (Ружин Н.:стр.226,1994).

### *Пензии*

Старосните пензии<sup>8</sup> се чини дека преставуваат проблем од теоретски и од политички аспект.

Дали пензиите ќе бидат pay-as-you-go или целосно финансирани? Во PAYG системите пензиите се исплаќаат од моменталните приходи. Во целосно финансираните пензиски системи, пензиите се плаќаат цела година од средствата кои се уплаќаат по основ на придонеси од страна на членовите на тој пензиски систем. Практично сите пензиски системи, претежно се PAYG и приватни пензиски системи (кои генерално се капитални). Во двата пензиски системи претежно средствата не се адекватни, да ги задоволат финансиските барања на постарите лица, кога тие го оставруват ова социјално право.

Чиле е познат пример кој во 1981 година, се трансформира од PAYG систем во пензиски систем на индивидуални финансиски сметки. Оваа стратегија претставува форма на приватизација која била поддржана од страна на Светската банка. Таа сугерирала да се придвижи пензискиот

<sup>7</sup> Ова е превземено од следната веб страна:<http://www.answers.com/topic/pension-plan?cat=biz-fin>

<sup>8</sup> Ваг овде терминот пензии го користи наместо социјално осигурување, затоа што тој во различни земји има различно значење. Англиското користење на терминот значи сите обезбедени јавни кеш надоместоци-кое е различно од Американското поимање на дефиницијата за неа, каде социјалната сигурност се однесува на пензиските надоместоци и кај одредени земји во Европската унија дефиницијата го вклучува здравственото осигурување. Поради тоа тој во оваа анализа го избегнува користењето на овој поим каде е возможно.

систем кон повеќестолбен модел (Светска банка 1994), со значително задолжително капитална компонента. Како резултат на постигнатите резултати во Чиле и сугестиите кои доаѓале од страна на Светска банка ефектите имале силно влијание во реформа на пензиските системи во Латинска Америка, Централна и Источна Европа, за воведување на задолжително уплаќање на придонеси на приватни сметки и дополнително уплаќање на придонеси во PAYG државниот систем<sup>9</sup>.

Повеќестолбниот пензиски систем функционира на основ на три столба, кои во основа се: прв столб PAYG систем кој е управуван од страна на државата, главно има редистрибутивна улога; во вториот столб членството е задолжително, пензиските средства се приватно менаџирани, најчесто, средствата се утврдени врз основа на строги актуарски пресметки; и во третиот столб средствата се уплаќаат на доброволна основа. Вообичаено, нивото на конструкцијата на државните пензии се предмет на дискусија за нивното постоење или непостоење, но никој не поставува сериозно прашање за соодветната адаптираност на приватниот пензиски систем. Поента на значителни контроверзии се поставува дали членството во приватниот пензиски систем мора да биде задолжително. Овој контроверзен фокус е пожелен или треба да биде поинаку регулиран и тоа со задолжително членство во вториот столб. Ова прашање подетално го разработуваат Barr и Diamond (2006).

Која е висината на средствата која треба да се уплаќа за различните видови на пензии?

Според Barr и Diamond пензиите имаат повеќе цели, вклучувајќи го осигурувањето (во соочувањето со ризиците на долговечноста), усогласувањето на трошење на средствата (да им овозможи на луѓето можност да ги редистрибуираат средствата на самите себе во својот животен век), стапката на сиромаштијата и редистрибутивноста. Некои научници не се согласуваат дека дополнителните цели на пензиите ќе имаат промовирачки ефект врз порастот на економијата.

Овие автори пензиите ги класифицираат на основ на дефинирани надоместоци-defined benefit (DB) или на основ на дефинирани придонеси-defined contributions (DC). Теоретски, во дефинираните пензиски системи на основ на придонеси пензиите кои ќе ги остварат индивидуите во иднина зависат од нивните акумулирани средства за време на работниот век. Овде два значајни фактори не се земени во предвид. Прво, го соочува индивидуалниот работник со ризикот неговата пензија да зависи *inter alia* од перформансите и улогата на пазарот. Второ, во дефинираниот пензиски систем на база на придонеси работникот е оставен на строгиот актуарски однос со неговото уплаќање на придонесите. Овој пензиски систем многу малку игра улога на намалување на сиромаштијата и на значењето на долговечноста како фактор на ризик. Исто така, не нуди сигурност (во соочувањето со неизвесноста на приходите во периодот на животот). Овој пензиски систем обезбедува тежок начин на усогласување/распоредување на трошењето на средствата за старите лица.

Додека пензиските системи на дефинирани надоместоци (defined benefits - DB) обично зависат од улогата на фирмата или нивото на индустријата, висината на индивидуалната пензија која ќе се оствари зависи од личната историја на приходите и должината на уплаќаните

---

<sup>9</sup> За процена на повеќестолбниот пензиски систем во Латинска Америка, види Gill со соработниците (2005).



средства по основ на придонеси. Една од карактеристиките на овој вид на пензиски аранжман е ризикот од различно пензиско портфолио, кое зависи од успехот и улогата на работодавачот (се мисли како ќе се развива компанијата и дали работодавачот ќе учествува да плаќа придонеси, доколку овој систем е на доброволна основа за него). Оттука, товарот е повеќе негов кај овој модел отколку кај defined contribution (DC) модел. Второ, пензијата која ќе ја оствари работникот не зависи целосно од актуарските утврдени придонеси кои ги уплаќал претходно.<sup>10</sup>

Во некои земји, на пример Шведска, пензиите се регулирани на основ на национално дефинирани придонеси (NDC). Пензиите се добиваат од PAYG системот, но квалификуваноста за личните пензии зависи од актуарски пресметки од периодот на уплаќање на придонеси, годините на староста за пензија, очекуваниот животен век на одредено лице на неговата кохорта, на сличен начин како и во пензискиот систем на дефинирани придонеси (Sundén, 2006). Кај овој пензиски NDC систем се доведуваат во прашање претходните две дебати кои се однесуваат на приходите и дека NDC системот се концентрира на распределба на трошењето на средствата во очекуваниот животен век на пензионерите. Исто така, овде постои релевантна дискутабилност помеѓу PAYG системот наспрема финансирањето на овој пензиски систем. Ако оваа земја сака да има теоретски чисто, немешање на адаптираните трошоци, постои можност каде NDC системот е посоодветно решение од пензискиот систем само на дефинирани придонеси (Barr N., 2006, стр. 2-3).

#### *Реформи на пензиските системи*

Поради стареењето на населението во многу индустријализирани земји, пензиските трошоци ќе пораснат сигнификантно и социјалните придонеси ќе се намалат. Поради ова, владите се соочени со реформи на пензиските системи. Како и да е, овие аргументи не се доволни и не даваат одговор на прашањето зошто некои влади се обидуваат системот да го репродуцираат (направат одржлив, додека други се обидуваат да го трансформираат). Одредени автори се фокусирани на проучување на факторите кои влијаат на усвојувањето на различните реформски стратегии (Orenstein 2005; Brooks 2005). Зошто одредени влади прават структурни промени во нивните пензиски системи?

Hering структурните реформи во пензискиот систем во Западна Европа ги разгледува низ призмата на влијанието на Европската монетарна унија. Тој укажува дека монетарната унија ги ограничува во извесен степен опциите на владите во усвојувањето на пензискиот систем. Монетарната унија врши влијание на земјите-членки на ЕУ, не во насока на импозантни различни институционални модели во земјите, туку во подобрувањето на одржливоста на доминантниот пензиски систем. Посебните барања на ЕУ се во насока на одржувањето на фискалната одржливост, дефицитот кој се појавува во системот, стратегијата за рефинансирање на дарежливите јавни пензии во соочувањето со стареењето на населението. Опциите кон кои се движат владите се скратување и реструктурирање на пензиите. Владите продолжуваат да обезбедуваат адекватни пензии за своите граѓани, но, тие реално се движат кон мешање на приватни и јавни пензии.

---

<sup>10</sup> Постои варијација на надоместоци кои зависат од времето кога може актуарски утврдениот придонес да започне да се калкулира за пензија (пример: најповолни последни години, најповолни плати од одреден период на години, цело работно време/сите години влегуваат во калкулацијата, значи зависи од избраната формулата за пресметка на надоместокот за пензија).

Според тоа, Европската монетарна унија се придвижува кон постепена трансформација на доминантниот пензиски систем и кон зголемување на конвергентноста на земјите членки кон (multi-pillar) повеќестолбен пензиски систем.

Земјите-членки на ЕУ усвоиле структурни пензиски реформи и покажуваат постепена конвергенција во западно-европскиот пензиски систем, но ЕУ нема компетенции да наложи општ пензиски систем (Hering M., 2006: стр. 2-3).

Holzmann, Orenstein и Rutkowski наведуваат параметарска и парадигматска реформа во пензискиот систем. Според нив, „параметарската реформа“ претставува обид за рационализирање на пензискиот систем по пат на зголемување на придонесите и намалување на расходите придружено со паралелно воведување на доброволно приватно пензиско осигурување. „Парадигматската реформа“, пак, вклучува фундаментална промена на пензиското осигурување преку воведување на задолжителен капитално-финансиран пензиски столб, придружен со реформирање на PAYG столбот и проширување на можноста за штедење" (2003, стр.8).

### *Вработување на постарите лица*

Во анализата на Naan P и Steiner V. која ја правеле за алтернативните политички реформи за Германска, за тоа како да се направи работата исплатлива за постарите невработени лица. Тие констатирале, дека регулативата која се однесува за постарите лица, а истата е поврзана со возраста на пазарот на трудот, не кореспондира со потребна дистрибуција на средства, кои се клучни за поддршка на вработување на оваа група од населението. Овие разлики претставуваат мотив за креирање на политики кои се однесуваат за подобрување на вработеноста на постарите лица кои се имплементираат во различни земји членки во ЕУ.

Имплементацијата, главно, се фокусира на три реформски политики:

1. Финансиска поддршка на заработката по час;
2. Финансиска поддршка за вработеност; и
3. Субвенционирање за уплаќање на социјално-заштитни придонеси за лицата кои се целосно вработени, а остваруваат ниски приходи.

Кај првата реформска иницијатива се обезбедува финансиска поддршка за невработените постари лица. Таа се однесува за слабо платените работни места која е во корелација со приходите кои ги заработувале лицата на претходните работни места. Овие субвенции се однесуваат за балансирање помеѓу приходите и платите кои ги остваруваат постарите лица на пазарот на трудот. Овој вид на субвенционирање се однесува повеќе за оние кои имаат мали заработки по час отколку за нивелирање на платите. Овие субвенционирања се обезбедуваат континуирано (сè до периодот кога ќе се пензионира работникот), отколку да се финансираат повремено, како што е случајот за осигурување на плата.

Втората реформска стратегија во некои ОЕЦД земји, таканаречена финансиска поддршка за вработеност, се воведувала како поддршка за сузбивање на сиромаштијата и како мерка да се направи работата исплатлива/платена (OECD 2005b, Bargain и Orsini 2006). Вакви познати практики се: финансиска поддршка во оданочувањето на заработениот приход во САД, како и поддршка во оданочувањето кај вработените семејства во Англија (Hotz and Scholz 2003, Blundell et al. 2000, Naan and

Муск 2006). Ако се земе предвид дека оваа финансиска поддршка за вработеност типично се однесувала за сиромашни семејства со деца, овој вид на субвенционирање бил условуван/зависел од возраста и работниот статус. Целните групи биле исти како кај субвенционирањето на заработката по час. Оваа поддршка посебно се однесувала за лица на возраст од 55-64 години, кои во моментот не биле вработени. Барањето за овие групи се однесува за вработеност најмалку за 16 часовна работа во неделата. Критериумот за добивање на ваква финансиска поддршка, се добива врз основ на проверување на приходот на домаќинството. Овие субвенции не се доволни за парови во споредба кога би ги оставрувало само едно лице.

Стратегијата за субвенционирање за уплаќање на социјално сигурносни придонеси се однесува и зависи од возраста и вработеноста на индивидуите. Овој вид на субвенционирање се разликува од поддршката за вработеност, затоа што тие се однесуваат повеќе за индивидуалните приходи отколку за приходот на целото домаќинство. Ваквото субвенционирање се однесува за поддршка на уплаќање на социјалните сигурносни придонеси за вработените во висина околу 20% во Германија (Haan P. и Steiner V.:2006, стр. 7-10).

Вработувањето на постарите лица има различни пристапи. Еден од пристапите е да се зголеми продуктивноста на секој работник, преку:

а) воведување на повеќе и подобри техники на капиталот;

б) зголемување на квалитетот на капиталот на работната сила преку повеќе образование и обуки.

Вториот пристап е да се зголеми бројот на работната сила од сите кохорти. Тие политики би требало да опфатат:

- пазарот на трудот да нуди на мажените жени да им се олесни во врска со подигање на децата; и

- да се зголемат годините за пензионирање;

Креаторите на политиките во овој домен треба да се фокусираат на поголем број на политики за развој, отколку да се фокусираат на само поединечни политики (Barr N, :2006,стр 12-13).

### *Влијанието на меѓународните организации врз социјално заштитните системи*

Европската комисија е значаен актер во доменот на европската социјална политика кој има авторитет да предложи нов европски закон. Договорот од Амстердам во 1997 година ѝ дава на ЕУ моќ во борбата против дискриминацијата во различни домени. Комисијата подоцна предлага две директиви во оваа насока. Во 2000 година ги дополнува претходните ЕУ легислативи против половата дискриминација. Првата директива ги имплементира принципите за еднаков третман помеѓу лицата без оглед на расното и етничкото потекло (Директива на Советот, 2000/43/ЕЦ). Втората директива воспоставува генерална рамка за еднаков третман, вработеност и занимање, покривајќи ги преку антидискриминацијата верското убедување, инвалидитет, староста и сексуална ориентација. (Директива на Советот, 2000/78/ЕЦ), (Hvinden B., Johansson H. :2008, стр.162-163).

Одредени аналитичари посочуваат аспекти од економската интеграција, легислатива и акционите програми во ЕУ, што влијаат како принуда врз националните влади, врз слободата во дизајнирањето на промените на одредбите во нивните социјално-заштитни системи

(Leibfried, 2005; Ferrera, 2005). Ние сè уште не посакуваме до тој степен "европеизацијата" да ги намали капацитетите на донесување одлуки на земјите-членки (Cowles, со соработниците 2001; Olsen). Прво, „социјалните трошоци“ или "социјалната политика" е сè уште маргинална, внатре во взаемното градење на политиките на Европската унија, и, второ, во комплетното основање на поединечно (ново зголемување) на европскиот пазар. Фокусот во инволвирањето на социјалната димензија на ЕУ е во основа да се осигура дека националните системи на социјална заштита не го попречуваат слободното движење на стоки, услуги, капитал и пазар во поединечните пазари. Земјите-членки не ја прифатиле со задоволство контролата над нивните редистрибутивни системи како што се социјалното осигурување, вработеноста, здравствената и социјалната заштита кои се однесуваат на субсидијарните<sup>11</sup> основи од Договорот од Маастрихт. Leibfried и Ferrera укажуваат дека, оние кои ги носат одлуките на национално ниво, не можат целосно да ги релативизираат последиците од големата економска отвореност која резултира од европската интеграција, (Hvinden B., Johansson H. :2008, стр.163-164).

Терминолошки, во докторската дисертација се употребува поимот социјален систем, и истиот за потребите на овој труд ќе означува анализа на пензискиот систем, доживотното учење и политиката за вработување насочена кон постарите лица.

### *Просторно определување на истражувањето*

Анализата на ефектите од стареењето врз пензискиот систем, проблемот со невработеноста/вработеноста, потребата од доживотно учење, квалитетот на живеење од аспект на линија на сиромаштија се фокусира врз земјите-членки, со главен осврт на постари земји-членки на ЕУ - Франција, Германија, Англија, Италија, Шведска и Холандија; понови земји членки на ЕУ - Словенија, Летонија, Естонија и Литванија, поразвиени ОЕЦД земји - САД, Јапонија, Австралија, Канадан и Нов Зеланд како и примерот со Р. Македонија. Во делови од трудот ќе бидат елаборирани и изложени други примери на земји од Европа и пошироко преку кои ќе може да се одговори на поставените претпоставки во хипотезите за потребите на овој труд.

Од содржински аспект, докторската дисертација ќе ги опфати следните поглавја:

Прв дел, кој ќе содржи теоретски пристапи, концепции и актуелни дебати за старите и стареењето

Поаѓајќи од потребата да се проучи феноменот на стареењето, преку оваа докторска дисертација во првиот дел ќе се направи анализа на позачестените постојни теоретски пристапи, концепции и актуелни дебати во врска со стареењето на населението, како што се: теориите на одвојување/раздолжување/повлекување; на активација; супституциона

---

<sup>11</sup> Супсидијарност (Subsidiarity): Супсидијарноста е принцип според кој проблемите треба да ги решава најнискиот компетентен авторитет. Овој принцип е содржан во неколку уставни во светот, како и во 10 амандмани од Уставот на САД. Според ова начело кое се применува и од страна на ЕУ, Европската унија може да дејствува (пропишува закони) само тогаш кога земјите-членки ќе се согласат дека легислативните мерки на одредени земји се недоволно ефикасни. Принципот на супсидијарност е експлицитно усвоен 1992 год., со Договорот од Маастрихт, и е содржан во новата Спогодба за воспоставување европски устав. На локално ниво супсидијарноста е клучен елемент на Европската повелба за локална самоуправа, значаен инструмент на Советот на Европа промовирана во 1958 година (Heringa H.,2007, стр.79-80).

замена; континуитет; раслојување; супкултура; на промени; етикетирање; трансперсоналност; теории кои во кои се разгледува стареењето во политичката економија; полов-родов пристап; критичка перспектива на стареењето; значајни геронтолошки теории; успешно продуктивно стареење; теорија на животен тек; теорија на социјална конструкција; конфликтна теорија; критичка и феминистичка теорија и др.

Втор дел: Промени во пензиските системи: предизвици и модели;

Во вториот дел од дисертацијата ќе се направи анализа на демографските, социјалните и економските фактори, кои се едни од причините за реформа на пензискиот систем. Тука ќе се направи аналитички осврт на социјалните пензиски системи во селектиран број на постари и понови земји-членки на ЕУ, како и на одреден број на најразвиени ОЕЦД земји. Овде, во голем дел, ќе се направи осврт на описот на пензиските системи и ефектот на стареењето на населението врз овој систем.

Трет дел: Промени во политиките за вработување кај постарите лица - состојби и предизвици.

Во овој дел на трудот ќе се прикаже концептот на флексибилност, неговите компоненти, принципи, видови, модели и ќе се наведат неколку актуелни примери на земји каде што тој се применува, пример во Австрија, Данска, Холандија, Шпанија и Ирска. Ќе се наведат и примери од светот во кој се инплементираат политики со цел да се задржат подолго време на работа постарите работници, што се иницијативи од страна на работодавачите, државата, а во доменот на социјалното осигурување, креирање на вработување и подобра работна средина, доживотно учење и др. Исто така, ќе бидат наведени и актуелните дебати во светот за правата за работа на постарите лица.

Четврт дел: Пензиски систем и вработување на старите лица во Република Македонија

Во овој дел ќе биде анализиран пензискиот систем и вработувањето на старите лица во Македонија, при што ќе се направи анализа на тростолбниот пензиски систем кај нас, неговото влијание врз сигурноста на населението и предизвикот со кој треба да се соочува државата во иднина за реформа на истиот.

Истовремено ќе се прикаже фактичката состојба на постарата работна сила на пазарот на трудот во Р.Македонија, преку анализа на учеството на невработени лица за двата пола, образовната структура, времето на чекање за вработување, остварувањето на здравствена заштита од Агенцијата за вработување (ова ќе биде проследено со табеларни и графички прикази за лицата од 45 до над 60 годишна возраст). Оваа работна сила ќе биде поделена во следните старосни групи: од 45-49; од 50-54; од 55-59 и лица над 60 годишна возраст за двата пола.

Во овој дел од трудот ќе се елаборира усогласеноста на легислативата кај нас со меѓународните конвенции, Копенхагенската декларација и програма за акција, Агендата за развој и Европската социјална повелба (која е во фаза на разгледување за ратификација во Р. Македонија), и како овие меѓународни инструменти имаат влијание врз нашето матично законодавство.

Вака поставениот докторски труд, преку сèвкупната методолошко-оперативна и содржинска рамка ќе се обиде да излезе во пресрет на претходно поставените хипотези и цели на истражувањето.



## I ДЕЛ

### 1.1. ТЕОРЕТСКИ ПРИСТАПИ, КОНЦЕПЦИИ И АКТУЕЛНИ ДЕБАТИ ЗА СТАРИТЕ И СТАРЕЕЊЕТО

Во досегашните проучувања се појавуваат многу трудови за факторите кои влијаат на старите и стареењето на населението. Според (Поповска Ѓ. Д.: 1989, стр. 20-21) во 18-тиот век дошло до извесни промени по однос на овие теории.

Прво се сметало дека причина за стареењето била “животната сила” (Vis vitalis), која со текот на животот сè повеќе се намалува, за на крајот потполно да исчезне. Tufeland H.V. (1762-1836) докажувал дека “животната сила” организмот ја добива со раѓањето и дека подоцна во животот, секојдневно, постепено ја троши. Слични ставови за ова изнесува и Spenser (1820-1903), кој “животната сила” ја подразбирал како животна енергија, како и многу други теоретичари од неговото време, додека Darwin (1731-1802) стареењето го објаснува како “трошење на животната раздразливост. Овие виталистички сфаќања за стареењето се задржуваат сè до крајот на 19-иот век “. Треба да се нагласи дека, поимањето само од овој виталистички аспект има многу минорен ефект во објаснувањето на процесот на стареење и староста на населението.

По однос на бројните теории, концепции и дебати кои биле водени, а за некои сè уште се водат научни полемики, резултатите кај овие истражувања најчесто се формулирани во облик на посебни теории и дебати. Исто така стареењето на населението се разгледувало во корелација на одредени научни дисциплини (како што се: економски, политичко економски, социолошки и други науки), за тоа како сето ова влијае на овие процеси. Во врска со стареењето на населението постојат многу теории, дебати и парадигми. Одредени теории се надоврзуват една на друга, други ги негираат претходните теоретски објаснувања, трети теории прават синтеза на повеќе теоретски објаснувања по однос на стареењето на населението. Може дури да се каже дека постојат толку теории и теоретски дисциплини, колку што постојат теоретичари кои се занимавале со проучување на оваа проблематика.

Подолу ќе бидат наведени сет на теории, одредени концепции и дебати по однос на стареењето и староста. По однос на ова Harrigan P. Marica и Farmer L. Rosemary наведуваат неколку теории со цел да помогнат да се разбере и предвиди однесувањето на старите лица. Тие наведуваат дека овие теории не ги претставуваат исцрпните податоци од егзистенционална перспектива, ниту дека тие се сите еднакво развиени да ги исполнат критериумите и да бидат наречени “ теории”. Тие ги селектирале основите на најексплоатираниите и потенцијално најкористените теории за објаснување на оваа проблематика. За секоја од овие теории тие го наведуваат нејзиното име, најзначајните нејзини претставници, главните претпоставки на кои тие се засноват и на што се однесуваат самите теории.

Тие сумирале девет теории и еден модел кои биле развиени да го предвидат и објаснат човечкото однесување на постарите лица. Тоа се следните теории и еден модел: 1) Теоријата на одвојување/раздолжување/повлекување (disengagement theory); 2) Теоријата на активација (activity theory); 3) Теоријата на супституција/замена (substitution theory); 4) Теоријата на континуитетот (continuity theory); 5) Теоријата на раслојување кај одредена возраст (age

stratification theory); 6) Теорија која го разгледува стареењето како супкултура (subculture of ageing theory); 7) Теорија на промени (exchange theory); 8) Теорија на етикетирање (labeling theory); 9) Теоријата на трансперсоналност (transpersonal theory) и Моделот на транзиција (transition model).

### **1.1.1. Теоријата на одвојување/раздолжување/повлекување (disengagement theory)**

Оваа теорија примарно била презентирана од страна на Elaine Cumming и William Henry (1961). Главна премиса на која се заснова оваа теорија е дека лицата на одредена возраст постепено ја намалуваат активноста и социјалната вклученост. Тоа може да повлекува интенција дека лицето или другите од социјалната околина го подготвуваат старото лице за смртта. Главна претпоставка на оваа теорија е дека процесот на одвојување/повлекување е од взаемна корист како за старото лице, така и за општеството. Имено, голем број докази го потврдувале взаемното влијание на возраста и општеството. Притоа, тие велат дека постојат малку или нема докази во прилог на поддршка од полезноста за одвојувањето/повлекувањето како за возрасните, така и за општеството. Последователно на тоа, оваа теорија предизвикува значителни полемики околу нејзиното тврдење. Оваа теорија го зема како пример задолжителното пензионирање, при што се истакнува дека доколку возрасните се повлечат од улогата од работниот ангажман на нив и другите улоги им се намалуваат, како по бројност така и по обем (Schneider L. Robert, Kropf P. Nancy, Kisor J. Anne, 2000: стр. 27).

Првите генерации на генеронтолошките теории биле развивани од страна на социјалната психологија, каде главниот фокус се ставал на индивидуалноста, која кулуминира во disengagement теорија и теоријата на активација (Bengston at al., 1997; Hendricks, 1992). Додека Cumming & Henry представници на „disengagement“ теоријата, биле на мислење дека во периодот на постарите години, процесот на стареење е индивидуален во општеството, дека тој се одвива меѓусебно изолиран од другите процеси во животот (пример: пензионирањето и повлекувањето од работната сила). Процесот на повлекување се третира природно, универзално, на биолошка основа, како нормален дел од животниот тек. Ова тврдење е, исто така, присутно во голем број функционалистички парадигми кои биле доминантни како теми во периодот на развој (од 1950- 1960-те) во кои disengagement било претпоставка да се биде „функционален“ од перспектива како на индивидуално ниво, така и во општеството. Оваа теорија долго време е прифатена помеѓу научниците кои за предмет на проучување го имаат стареењето, и истата сè уште опстојува во политичките дебати. Социјалната сигурност, здравствената заштита за старите, пензиската политика во приватниот сектор, се политики базирани на и превземени од disengagement теоријата. Disengagement теоријата обезбедува теоретско образложение за трендот на инцијативите кои се имплементираат за предвремено пензионирање во приватниот и јавниот сектор и институциите кои го промовирале истото во изминатите неколку децении (Estes I Carroll, Linkins W. Karen, Binney A. Elizabeth: 2001, стр. 25).

Оваа теорија за предмет на анализа го зема индивидуалниот развој на човекот изолиран од сите други влијанија во општеството кои имаат, исто



така, влијание на него во текот на животот. Се сметало дека со текот на времето лицата ги намалуваат индивидуалните активности и вклученоста во општеството. Релативно долг период ова опстојувало во науката за да се објасни процесот на стареење и староста. Врз основа на оваа теорија се оправдувало предвременото пензионирање, повлекување од пазарот на трудот итн. Оваа теорија се разгледувала и како теоретска претпоставка да се биде функционален, како на индивидуално, така и на општествено ниво.

Недостаток на оваа теорија е тоа што во предмет на анализа не ги зема предвид другите влијанија на човекот во интеракција во општествената средина, туку главните премиси се засноваат на индивидуалниот раст и развој.

### 1.1.2. Теорија на активација (activity theory)

Теоријата на активација е во суштинска спротивност со теоријата на одвојување/повлекување. Оваа теорија примарно била развиена од Robert Navighurst (1968), која се заснова на главната премиса дека активната вклученост е во релација со социјалните улоги кои се критични за успешното стареење. Активностите во старата возраст мора да бидат квалитативно слични со оние на средна возраст. Оваа теорија не ја објаснува адаптираноста на возрасните лица кои не се во состојба да се одржат сè уште активни во средната возраст, туку повеќе известува за задоволството од животот. Еден од примерите на оваа теорија се програмите за предвремено пензионирање. Оваа програма ги охрабрува учесниците да идентификуваат улога со која би ги тргнале или значително би ги намалиле постарите лица од пензионирање. На овој начин се сметало дека ќе се заменат релациите и улогите на одржливост, споредено со претходниот период на поактивно ниво, отколку да се пензионираат лицата (Schneider L. Robert, Kropf P. Nancy, Kisor J. Anne, 2000, стр. 27).

Теоријата на активација ја негира претпоставката на disengagement теоријата. Таа тврди дека луѓето во старата возраст континуирано ги развиваат улогите и активностите во текот на целиот свој живот, вклучувајќи одржување на исти потреби, додека сегашните вредности се во корелација со претходното нивно животно искуство. Главната претпоставка на оваа теорија е дека има сè повеќе активни луѓе кои се сè повеќе задоволни од својот живот. Теоријата на активација е стимулирана од развојот на неколку социјално-психолошки теории за стареењето, вклучувајќи ја тука и теоријата на континуитет (Costa & McCrae, 1980), како и теоријата на активно стареење (Abeles, Gift, & Ory, 1994; Baltes & Baltes, 1990; Rowe & Kahn, 1975; Neugarten, 1964). Теоријата на континуитет тврди дека процесот на стареење кај луѓето има потреба и тенденција да ги одржи истите способности, навик и перспективи кои тие ги развиваат во текот на целиот свој живот. Една индивидуа која успешно старее и ја одржува зрелоста интегрирана со нејзината личност станува задоволна од животот (Neugarten, Havinghurst, & Tobin, 1968). Ваквото зголемување во активностите или социјалната интеракција се забележува повеќе во промените во здравствената и психичката функција отколку во незадоволените потреби во претходните улоги (Estes I Carroll, Linkins W. Karen, Binney A. Elizabeth: 2001, стр. 25-26).

Предизвикот со населението кое старее не е само да се зголемат просечните години за пензионирање, туку и да се креираат политики за активно стареење на лицата пред и по пензионирањето од формалната работа.

Новиот концепт на активно стареење започнува да се појавува под влијание на Светската здравствена организација (во понатамошниот текст СЗО) (Walker, 2003). Иновативната фраза „активно стареење“ е создадена од (СЗО, 2002), во рамки на глобалната политичка агенда за стареењето во доцните 1990-ти.

Подоцна, овој термин е усвоен и од страна на ЕУ како заеднички концепт, како политички одговор на популацијата која старее. Активното стареење се разгледува како повеќенасочен пристап, на ниво на ЕУ, преку промовирање на (целта од Стокхолм) за зголемување на вработеноста на постарите работници и (целта од Барселона) за одлагање на излегувањето од пазарот на трудот на постарите работници за пет години (Kasneci D.:2007, стр.37-38).

Теоријата на активација ги зема за предмет на анализа активностите на луѓето во релација со социјалните улоги кои тие ги имаат, затоа што се сметало дека и задоволството од животот зависи од улогите и активностите кои ги вршат лицата. Оваа теорија прави голем исчекор во својата предметна анализа, при што ги анализира и улогите кои ги вршат луѓето во старата возраст. Теоријата вели дека луѓето континуирано ги развиваат улогите и активностите во целиот живот; колку поуспешно се исполнети нивните улоги и активности (потреби), толку поголемо задоволство чувствуваат од животот, а тоа се рефлектира во подобрување на нивната здравствена и психичка состојба. Теоријата на активација ги негира претпоставките на кои се заснова disengagement теоријата.

Оваа теорија не ја објаснува адаптираноста на старите лица во зависност од улогите и активностите кои ги извршуваат, туку само ги наведува последиците од задоволените потреби во животот.

Активното стареење како заеднички концепт, претставува повеќенасочен пристап во насока на зголемување на вработеноста на постарите работници и одлагање на излегувањето од пазарот на трудот на постарите работници за пет години.

### **1.1.3.Теорија на супституција/замена (suptitution theory)**

Baum & Baum (1980) прават напори за проширување на теоријата на активација во однос на местото, улогата и/или намалениот капацитет на извршување на оваа улога. Според нив тоа може да се одржи со замена. Според тоа, адаптацијата во овој процес може да се случи единствено ако улогите за возрастните лица се соодветни да ги задоволат нивните потреби. Тие аргументираат дека улогата со која се заменува претходно загубената активност во целост не ја заменува по вид и интензитет таа активност. Во прилог на оваа теорија, тие ги наведуваат програмите во општините во кои се користи експертизата на постарите лица.

Додека во програмата за згрижување од возрастни родители, преку која на пример: им се дава на маж и жена можност да го заменат претходното искуство за пружање на грижа со сурогат родителство. Преку овие програми се спојуваат старите лица со деца со висок социјален ризик, при што малолетниците се стекнуваат со бенифит од дополнителната интеракција со возрастни лица. Освен тоа, се наведува дека искуството со

волонтирањето на постарите лица во вакви програми ја заменува вработеноста која се губи преку пензионирањето.

Преку теоријата на супституција се прават напори за проширување на теоријата на активација, во однос на местото, улогата и/или намалениот капацитет на улогите кои ги извршувале претходно постарите лица. Според нив, тоа може да се одржи со замена. Во оваа теорија се потенцира дека не може со ист капацитет и динамика да се извршуваат претходните улоги и активности, како кога се било помлад и витален. Се наведува дека доколку се има за цел лицето да биде активно и во старата возраст, истото може да извршува одредени прилагодени задачи согласно неговите можности.

#### **1.1.4.Теорија на континуитет (continuity theory)**

Оваа теорија ги инкорпорира теориите од дисциплините, како што се психологија и социологија. Нејзин претставник е (Сох, 1984). Од психолошката теорија е превземено тврдењето дека животот е континуиран процес при што се користат претходните искуства, пред да се стане старо лице како (континуитет) прилагодување на барањата на стареењето. Социолошката теорија се фокусира на улогата која е несвојствена/туѓа по однос на улогата на стареењето на луѓето. Главната претпоставка на теоријата на континуитетот е дека потпирањето на претходното искуство ги подготвува лицата на барањата на идните улоги во животот. Стојалиштето на социолошката теорија е дека однесувањето на возрастите може единствено да се разбере со проучување на взаемниот однос на биологијата, социологијата, психолошката димензија и претходното однесување од претходното животно искуство. Доколку се идентификуваат животните навики, цели, приоритети и животни стилови, само тогаш може да се предвиди однесувањето и адаптацијата во подоцниот животен циклус. Еден од примерите на оваа теорија е планирањето на слободното време на пензионирани лица. Информациите за претходните навики и хобија може да помогнат да се предвиди во кои активности подоцна постарото лице ќе може да најде задоволство по пензионирањето.

Теоријата на континуитетот се обидува преку интердисциплинарен пристап да го проучи однесувањето со помош на континуирана анализа во повеќе сегменти од животот на луѓето од претходното нивно животно искуство. Крајна цел е да може да се предвиди адаптацијата и однесувањето во иднина на постарите лица.

Оваа теорија ја нагласува потребата од проучување на минатото за да може да се предвиди иднината, а крајна цел е да се биде поактивен во однесувањето на постарите лица.

#### **1.1.5.Теорија на раслојување (age stratification theory)**

Теоријата на раслојување во одредена возраст примарно била воспоставена од Matilda Riley (Riley, Johnson & Foner, 1972). Оваа теоретска перспектива го анализира нискиот статус кој се пренесува врз постарите лица преку раслојувањето по однос на старост во индустријализирано општество. Статусот, моќта, улогите и социјалната позиција на возрастите лица како група е во директна зависност од оние на кои се потпираат, како што се другите возрастни групи. Во современото

општество, постарите лица имаат искуства, информации и ресурси кои вредносно се разгледуваат. Помладите лица секогаш имаат повисоко ниво на вреднување на ресурсите, како што е високото ниво на образование и завземаат помоќни позиции во општеството отколку постарите лица. На пример, маж од средна генерација добива повисок и помоќен статус во споредба со другите возрастни групи, или слој на лица од другиот пол. Оваа група има пристап до најмоќните ресурси во општеството. Сите други групи, како што се црнци, жени и возрастни лица, имаат понизок статус и моќ во општеството (Schneider L. Robert, Kropf P. Nancy, Kisor J. Anne, 2000: стр. 28).

Две геронтолошки теории на макро ниво го проучуваат старосното раслојување (Riley, Johnson, & Foner), додека нивните наследници го проучуваат стареењето и општествената парадигма (Riley, Foner, & Riley). Раслојувањето по возраст е пропратено со улогата и влијанието на социјалните структури во процесот на индивидуалното стареење и раслојување во општеството (Riley, 1998; Riley, 1994). Оваа перспектива е разгледувана од различно искуство по однос на возраста кај кохортите низ времето, додека Riley и Riley ја разгледуваат зависноста од промените во животот и промените на социјалната структура.

Оваа теорија се карактеризира со структурално заостанување во кое социјалната структура (пример: политиката за пензионирање на 65 години) не е во чекор со промените кај популационата динамика и индивидуалниот животен век. Раслојувањето по однос на возраста е лимитирано од негрижата за предметот како што е силата на социјалната класа, така што ова влијае на социјалната структура и е во склоп на политиките на самото искуство на стареење (Estes, Gerard, & Clarke). Quadagno и Reid (1999) заклучуваат дека критиката на оваа теорија "се однесува на нераздвојниот статички концепт на социјалната структура, како и на занемарувањето на политичкиот процес кој е нераздвоен во креирањето на еднаквоста, и тоа дека се игнорираат институционализираните концепти на нееднаквоста".

За развојот на *стареењето и општествената парадигма*, Matilda Riley и нејзините приврзаници (1999) го нагласуваат „статичкото-дополнително значење на раслојувањето по однос на возраст“ со воведување на „две динамики, како што се промената на животите и промената на структурата, како внатрешно зависен, посебен збир на процеси“ во кои има заедничко дејство помеѓу нив. Во прилог на потешкотиите со кои овој домен се соочува во реализацијата на неговиот потенцијал, Vaars (1991) и Phillipson (1998) ги нагласуваат здравствената состојба и стареењето како многу широк домен и загриженоста која се јавува примарно, поради прашањата и анализите кои произлегуваат од основата на геронтологијата и другите дисциплини во социјалните науки (Estes I Carroll, Linkins W. Karen, Binney A. Elizabeth: 2001, стр.31-32).

Теоријата на раслојување во одредена возраст, конкретно за постарите лица, главно, ги проучува статусот, местото и политиките кои се креираат по однос на возрастните лица. Во оваа теорија се потенцира дека колку повеќе стареат лицата, толку повеќе завземаат понизок општествен статус и се помалку вреднувани во однос на помладото население.

Критиките кои се упатуваат на оваа теорија се однесуваат на нераздвојниот статички концепт на социјалната структура, како и игнорирањето на политичкиот процес кој е нераздвоен во креирањето на еднаквоста и тоа дека се игнорираат институционализираните концепти на нееднаквоста". Тоа значи дека нееднаквиот третман и статус во

општеството за постарите лица е предизвикан од институционалниот третман и од политиките кои се креираат за оваа категорија на лица.

### **1.1.6.Теорија за стареењето како супкултура (subculture of ageing theory)**

Значаен претставник на оваа теорија е Arnold Rose ( Rose & Peterson 1965), кој ги претставува возрасните како малцинска група. Ваквото однесување се предвидувало кога малцинскиот статус на постарата популација се обидува да даде одреден придонес во општеството. Очекувањата, според биолошките карактеристики на возраста, биле дека возрасните имаат афинитет еден со друг наизменично да се исклучуваат од другите групи врз основа на возрасната осаменост. Како и да е, оваа перспектива не секогаш придонесува за високиот процент на хетерогеност, внатре, кај постарата популација. Според тоа, причината за возрасната дискриминација може посебно да се забележи кај вработеноста на овие лица. Исто така, може да се најде дискриминација кај вработеноста по однос на тоа како се вреднува самата возраст, како што е поставеноста во Врховниот суд во САД.

Теоријата на супкултура е воспоставена во науката од средината на 60-тите години, кога сè уште населението, главно, е релативно младо, додека постарото население претставува малцинска културолошка група. Како резултат на тоа постарото население се третираше како супкултура. Во раните почетоци на науките многу не се размислувало за постарото население. Главниот фокус бил ставан на помладото население, каде се сметало дека тоа е главниот носител и двигател во општеството. Имено, состојбите од тогаш до денес се драстично променети. Постарото население станува сè помногубројно и свесно за својата улога и место во општеството, при што прави напори да се избори против возрасната дискриминација во општеството.

### **1.1.7.Теорија на промени (exchange theory)**

Теоријата на промени, иницијално воспоставена од страна на Peter Blau (1964), а применета на возрасните од James Dowd (1975), се однесува на корисниот баланс по однос на чинењето на индивидуалното однесување и опфатот во општеството по однос на однесувањето кај возрасните. Оваа теоретска перспектива се развивала за да се разбере ширината на општеството по однос на взаемниот однос на индивидуите и семејствата. Во семејствата, на пример, должината на задоволството од интерперсоналните релации ќе продолжи помеѓу генерациите доколку инволвираните индивидуи забележат баланс помеѓу ползата и чинењето од поврзаноста. Во одредени специфични ситуации, во семејствата се порекнува потребата од запознавање со потребите на постарите членови во случаите кога тие долго време придонесуваат за другите членови.

Оваа теорија ја елаборира полезноста на возрасните лица во семејството, како и улогата на општеството за потребите на возрасните лица.

### **1.1.8.Теорија на етикетирање (labeling theory)**

Според George Mead претставниците на теоријата на етикетирање како што се Kuypers & Bengtson 1973; Mead 1934, велат дека оваа стереотипија е изведена од симболичката интеракција со другите луѓе. Главна претпоставка на оваа теорија е дека суштината на вистинската природа на овој концепт е изведена од интеракциите со другите во општеството. Дефиницијата за суштината на оваа теорија е врз основа на рефлексивната на другите лица, јазикот и другите однесувања, а притоа се критикува развојот на идентитетот на постарата популација. На пример, негативен стереотип е дека постарите се неспособни за учење и производство на материјални добра, но исто така и вработените во услужниот сектор стануваат дел од стереотипното верување по однос на постарите. Поспецифично е етикетирањето на возрасните во зависност од улогата во семејниот систем и во случаите како што се, единствена способност само за пишување чекови, готвење, облекување - каде се смета дека оваа категорија на лица, има способност да ги обавува само тие лесни активности.

Во оваа теорија се разгледува интеракцијата на старите лица со другите во општеството, како и улогите кои ги извршуваат во секојдневниот живот. Следствено на таквата интеракција се продуцираат вреднувања (етикетирања) за нивната компетентност, исполнителност, можност да се извршуваат само одредени активности, како и дека не се во состојба да придонесат онолку колку и помладото население во општеството.

### **1.1.9.Теорија на трансперсоналност (transpersonal theory)**

Оваа теорија го става фокусот на развојот на процесите и животните искуства кои се земени како дел од човечката егзистенција и се поставуваат над биолошката, психолошката и социјалната димензија. Оваа теорија ја објаснува духовната димензија, а притоа ги инкорпорира концептите коишто се значајни за животот. Пример: креативноста, комуникациските вештини итн. Некои од овие трансперсонални теории кои се однесуваат за старите лица во себе го вклучуваат хуманизмот и егзистенционализмот (Robbins et al. 1998). Приврзаниците на оваа трансперсонална теорија велат дека таа може да помогне во објаснувањето за постарите лица како ја прифаќаат смртноста и смртта. На пример, постарите лица кои се тешко болни и се пред смрт, можат да најдат утеха во индивидуално или групно молење кое ќе ги држи во верување за духовното постоење надвор од телото после животот.

Оваа теорија го проучува развојот на процесите на животните искуства, како дел од човечката егзистенција и се става над биопсихо и социјалната димензија. Но, притоа се нагласува дека за успехот во животот е значајно да се поседуваат комуникациски вештини со другите лица и групи во општеството, како и дека е потребно да се биде креативен за животот да се помине похумано. Овде човекот се разгледува во контекст на општеството во кое е потребно да се поседуваат вештини за да може да се одговори на потребите и да се разбере човечкиот живот.

### 1.1.10. Модел на транзиција (transition model)

Транзициониот модел е развиен од страна на N.K. Schlossberg (1981), кој може да се употреби за сфаќањето на човечкиот живот, но посебно е од полза за разбирање на адаптацијата на постарите лица.

Според Schlossberg's моделот доаѓа до транзиција, “ ако некој настан или нешто што не претставува посебен настан резултира со промена во превземање во врска со самиот себе, тогаш во светот барањата претставуваат промена во самите релации и однесувања” (Schlossberg, 1982).

Транзицијата од средната во постара годишна возраст има влијание во квалитетот во подоцните години. Како на пример, прилагодувањето на пензионирањето може да ни го претстави транзициониот модел. Исходот од адаптацијата влијае на перцепцијата на лицето за настанот/чинот (пензионирањето) во однос со времето и изборот кога се заминува во пензија.

Оваа способност за прилагодување може да биде различно сфатена, ако изборот на возраста за пензионирање е седумдесетите наспроти шеесетите години од животот. Пред и посттранзициониот амбиент влијаат на адаптацијата на постарите лица. Лице кое се фокусира на работната средина многу повеќе отколку што треба, ќе се адаптира различно од лице на кое работата му била помал дел од вкупното животно искуство. Во овој модел се нагласува дека влијанието врз индивидуалните карактеристики на возрасните лица е проследено со различно адаптирање за пензија. Овој модел укажува дека перцепирањето по однос на староста, промената на околината и индивидуалните карактеристики треба да се разгледуваат истовремено со ресурсите и недостатокот на перспектива. Доколку на овие три полиња се забележува дефицит, претпоставката за прилагодување за пензија ќе биде проблематична (Schneider L. Robert, Kropf P. Nancy, Kisor J. Anne, 2000: стр. 27-29).

Транзициониот модел за предмет на анализа го има преминот од работоактивниот период во периодот на пензионерска возраст, каде се укажува дека како лично или околината ја перцепира староста, индивидуалните карактеристики, поседувањето на ресурси и недостатокот на перспектива, има големо влијание за прилагодување за пензионерските денови.

Овој модел зема повеќе аспекти во анализата, како што се материјалниот статус, самоперцепцијата и перцепцијата на другите по однос на староста, целокупните индивидуални карактеристики, каде се укажува дека перспективата на успешното прилагодување за пензија зависи од тоа дали постои баланс помеѓу сите овие домени.

Во овој модел не се земени предвид улогите на институциите во општеството за тоа какви политики се креираат за оваа категорија за лица, кои имаат големо влијание пред и во постпензионерскиот период на постарото население.

## 1.2. Теоретска рамка на стареењето од аспект на политичката економија

Во изминатите три децении, сфаќањето во политичката економија резултирало со робусно поимање на здравствената состојба и стареењето. Во објаснувањето на оваа појава биле интегрирани теориите на економските, политичките, социолошките и геронтолошките науки, но доколку било која од нив се разгледува посебно, се добива едностран пристап во објаснувањето на стареењето.

Estes, 1979; Estes, Gerard, Zones & Swam (1984) постарата возраст ја разгледуваат преку систематски пристап во контекст на социјалните услови и од аспект на пространиот социјален ред. Како надополнување се наведува дека перспективата на политичката економија е чувствителна на интегрираниот однос помеѓу социјалното (макро ниво), организацијата и институциите (мезо ниво) и индивидуата (микро ниво) врз димензијата како што е стареењето. Сфаќањето на овие теоретичари по однос на староста се надополнува со нови теории како што се конфликтната, критичката, културолошката и феминистичката теорија.

Теоретскиот модел на политичката економија, стареењето го разгледува од повеќе аспекти, но тие се насочени во објаснување на социјалната и структуралната природа на оваа појава каде што се наведува судирот и конкурентскиот однос помеѓу постиндустрискиот капитал, државата, полот и родовиот системски пристап (Estes L. Carroll, 2001, стр.1).

Конзервативните економисти како што се Rahn & Simonson, (1980) односот кај социјалната сигурност го гледаат преку намалување на јавниот однос кон пазарот, намалување на сè поголемата индивидуална зависност од државата, зголемување на иницијативите за личното штедење, кои претставуваат главен ресурс за инвестирање на капиталот, кој е значаен за економскиот развој, (ibid, 2001, стр. 8).

Подолу ќе бидат елаборирани поентите на одредени концепциско/теоретски пристапи по однос на стареењето, како што се: полов и родов пристап; односот на јавната политика кон граѓаните; критичката перспектива на стареењето; зачестената геронтолошка теорија и нејзините ограничени погледи; теоријата на успешно и продуктивно стареење; теоријата за животниот тек/искуство; теоријата на социјалниот конструкционизам; критичка перспектива.

Понатаму, ќе се елаборираат теоретските перспективи за кои бил голем интересот во изминатите четири децении, од аспект на нивниот критички пристап, по однос на стареењето како што се: теоријата на конфликтот; критичката теорија и феминистичката теорија.

Потоа, стареењето ќе биде разгледано од аспект на дебатите/идеологиите кои постојат во ситемите за социјална сигурност по однос на: раса/етничко потекло, класата и родот;

Исто така, ќе биде преставено стареењето кое се разгледува во политичката економија од аспект на пол и род. По однос на овој приод ќе се презентира социјално-класната припадност, родот и стареењето и правата на жените, социјалните институции и социјалната политика.



### 1.2.1. Полов и родов пристап

Поранешните трудови на научници кои го проучуваат феминизмот го користеле терминот „патријархат“ за да ги објаснат институциите под машка доминација кои го симболизирале „машкиот принцип“ (Kramarae & Treichler, 1992; Rowbotham, 1981). Терминот „патријархат“ бил користен да упатува на спецификите во семејните релации, затоа што фразата „полово/родов систем“ која се нудела, повеќе се однесувала во контекстот на машката доминација и на структурата која креира промоција на доминацијата.

Според Gayly Rubin, полово/родовиот систем претставува збир на истородни аранжмани преку кои општеството ја трансформира биолошката сексуалност во форма на продукт на човечка активност во кој тие трансформирани сексуални потреби се задоволуваат. Полово/родовиот систем се рефлектира и во социјалните институции, како што е положбата во семејството и се наведува како овие „родови институции“ ја обновуваат подреденоста на жената и ја засилуваат женската потчинетост преку институцијата брак и сродството, Acker (1992) Hartman (1981); Walby (1986); Rubin (1975). Според овој автор, политиките кои се водат во општеството, во врска со старата возраст на населението се едни од мноштвото институционални форми преку кои се воспоставуваат овие односи.

Joan Acker го проучува сфаќањето за „полово и родовата дискриминација и експлоатација, каде интегрално ја разгледува и угнетеноста на жената во индустриското капиталистичко општество“. Таа, исто така, укажува дека односот кој ја продуцира класната разлика има врска со родовиот статус, кој е структуриран преку релациите на дистрибуцијата помеѓу односот на производството. Личните односи (посебно бракот), приходите и состојбата се зависни од родовиот статус кој е значително засегнат од доминацијата на односите на пазарната дистрибуција. Според Walby, материјалната основа зависи од патријархатот, а според тоа и влијае на односот маж- жена и значителните материјални последици во форма на нееднаквости по род во постарите години кои се под влијание на овие релации. Овие социјални релации се однесуваат и на семејството и бракот, работната сила во државата и социјалната улога која ја има жената во овие институции.

Постојат широко распространети критики за тврдењата на овие феминистички теоретичари, по однос на тоа дека државата е главниот инструмент и нејзините патријархални институции, преку кои се потчинува жената (Acker, Connell, MacKinnon, Sassoon).

Wendy Brown, наведува аргументи дека женската потчинетост е предизвикана од страна на улогата на државата преку а) регулативата за порнографија и репродукција и б) женската зависност од државата по однос на нејзината можност да преживее. Brown, Dickinson & Russell, Estes и Orloff, ја наведуваат причината за родовиот статус и женската зависност, која зависи од промената на статусот на мажот во државата и од улогата на семејството во државата (ibid: стр. 8-10).

Поранешните теории кои го проучувале феминизмот на база на полово и родовиот концепт, сметаат дека улогата на патријархалното семејство, пазарот на трудот, како и инструментите на патријархалните институции во општеството се тие кои ја дискриминираат жената. Сето тоа има влијание за нејзината улога во семејството, пониско/послабо платените

работни места кои ги завзема на пазарот на трудот, како и дискриминаторскиот третман на институциите во општеството кон жената. Имено, постојат повеќе теоретичари кои не се согласуваат со ваквите тези и упатуваат сериозни критики на ваквите елаборации за „потчинетоста и угнетеноста“ на жената во општеството.

### 1.2.2. Односот на јавната политика кон граѓаните

Од аспект на улогата на јавната политика кон граѓаните, се разгледува рамката која во себе го вклучува значењето на граѓанскиот статус и граѓанските права кои се гарантирани од страна на државата преку јавната политика. Правата кои се гарантирани од страна на државата имаат значително влијание врз постарите лица, исто, така и врз самото општество. Овие ефекти варираат значително од социјалната класа, родот, расата и етничката припадност. Овој пристап е граден врз основа на критиките во литературата по однос на граѓанските предизвици и униформираност (пример: кај белиот маж) каде што се вели дека, искуствата за граѓанскиот статус треба да бидат еднакви и да имаат универзално влијание (O'Connor, Orloff, I Shaver, 1999; Sassoon, 1991; Taylor, 1996; Twine, 1994). Sassoon не се согласува по однос на „историзацијата и правење на конкретен концепт по однос на граѓанството“, кое е многу комплексно и е во различни релации во општеството, со посредство на широк ранг на институции. Тој вели дека во овие институции, разликите помеѓу граѓаните, по однос на ресурсите и потребите, семејната ситуација и поентите на животниот циклус, животната историја во поглед на работата во светот, се значително изедначени пред законот од аспект на политичките права. Според Sassoon (1991), овој пристап е конзистентен со феминистите и антирасистите кои критикуваат дека, ...одењето кон понатамошни барања за еднакви можности (а се)... забележува преку препознавањето на различните ефекти за еднаков пристап до правата на луѓето кои се различни. Од една страна, самите права во себе содржат претпоставки дека тие се далеку од неутрални и универзални. Од друга страна, различното влијание на премолчување на разликите, доведува до подреденост или маргинализирање на другите по однос на нивните специфики, посебност и различност, (ibid, стр.10).

Граѓанскиот статус на постарите лица во општеството зависи од можноста подеднакво да ги уживаат човековите права и слободи. Во зависност од тоа дали политиките кои се креираат во општеството се неутрални и универзални за сите старосни групи од населението, зависи и дали тие се дискриминаторски или се подеднакво наменети за сите граѓани. Граѓанскиот статус на постарите лица во општеството е анализиран во корелација со социјалната класа, родот, расата и етничката припадност, каде се забележани различни варијации и отстапувања по однос на неутралноста и универзалноста на граѓанските права.

Теоретичарот Sassoon вели дека постои “значителна изедначеност пред законот“. Тоа имплицира дека сè уште постои расна, етничка, полова, класна и друг вид на нееднаквост пред законот по однос на граѓанските права и дека сите не се изедначени пред законите.

### 1.2.3. Критичката перспектива на стареењето

Критичката перспектива по однос на стареењето е доминантен предизвик и е размислување во геронтологијата кое има тенденција да го забави стареењето како индивидуален проблем, кој е во зависност од голем број фактори како што се: економски, социјални, политички и структурни аранжмани кои се интегрални (“предизвикани”) од стареењето на постара возраст (Estes). Поради ограничувањето на индивидуалните пристапи, значителен аспект на стареењето е недоволно проучен, како што е животното искуство на постари години и процесот на стареење како динамична нееднаквост кај популацијата која старее. Оваа динамика вклучува разлики во постарата возраст, расата, класната припадност и родот (Estes | Carroll, Linkins W. Karen, Binney A. Elizabeth: 2001, стр.23).

Кај оваа перспектива се наведува дека поради ограничување на возрастната, родовата, класната и родовата индивидуална пристапност до граѓанските права, стареењето не е доволно проучено. Како резултат на тоа, животното искуство на постари години и динамичната индивидуална нееднаквост на процесот на стареење не се доволно познати. За да може да се забави стареењето како индивидуален проблем, кој зависи од голем број фактори.

### 1.2.4. Зачестени геронтолошки теории и нивните ограничени можности

Од почетокот на 1945 година, полето на геронтологијата еволуирало во формална интердисциплинарна наука која ги вклучува биологијата, клиничката медицина, социјалните науки и науките кои го проучуваат однесувањето на луѓето. Научниците, практичарите и јавноста се согласни дека стареењето е дел од животниот тек. Тука постои суштинско несогласување помеѓу горенаведените актери по однос на дефинирањето на староста, перцепцијата, а во контекст на тоа и што содржи нормалното стареење и опсегот на полето помеѓу јавната и приватната одговорност за максимално успешно или продуктивно стареење. Овој диспарат се рефлектира во широка фрагментација во теоријата која го проучува полето на геронтологијата “тука не постои заедничка нитка во суштина како би се соединиле овие дисциплини и нивното знаење” (Estes, Binney, & Culbertson).

По однос на фрагментацијата во овој домен на стареењето, од страна на голем број социјални научници и нивните дебати, помеѓу микро наспроти макро перспективите во кои предничат теориите за стареењето, се нагласува примарно структурата на општеството, како главен предмет на проучување. Мал број на теоретичари прават обид да ги спојат микро и макро перспективата (Bengston, Burgess, & Parrott 1997; Marshall, 1996). Во поново време се прават напори, од страна на Estes, да се интегрира и мезоперспективата. Додека други научници прават друга класификација по однос на различните геронтолошки теории (кои се составени од голем број на социјални науки) по однос на „нормативната“ наспроти „интерпретативната“ перспектива (Hendricks, 1992; Marshall, 1996). Третата класификација е спротивна на претходните класификации и има повеќе „критичка“ или „радикална“ ориентација. Повеќето водечки теории по однос на стареењето, посебно оние перспективи кои го проучуваат стареењето од биолошки аспект, како и социјалната психологија, се фокусираат на индивидуата како примарен дел во анализата. Во раните

проучувања (во периодот од 1945-та до 1980-те), процесот на стареењето многу често бил разгледуван индивидуално од аспект на биологијата, во поглед на индивидуалниот персоналитет и неговиот процес, при што се потпираше на практичните околности, во зависност од потребата на губење и прилагодување на состојбата на постоење (ibid, стр.24-25) .

Со развојот на геронтологијата и со текот на времето во објаснувањето на процесот на стареењето се надоврзувале проучувањата и на други науки, каде во прв момент сето тоа било фрагментирано, парцијално толкување на процесот на стареењето. Во поново време се прават напори од одредени научници освен микро (индивидуалниот персоналитет) наспрема макро перспективата (улогата на општеството) да се направи спој помеѓу нив (по однос на нормативната наспроти интерпретативната перспектива) за староста и процесот на стареењето.

### **1.2.5. Успешно и продуктивно стареење**

Повеќето сегашни развиени теории за успешното стареење ја прошируваат основната рамка на теоријата на континуитетот со три фундаментални компоненти: ниската веројатност за болести и болест која е проследена со инвалидитет; висок когнитивен и физички функционален капацитет и активна вклученост во животот (Rowe & Kahn, 1997). Во 1990-те теоријата за успешното стареење вклучувала повеќе интеграција отколку отсуство на болести за подобро одржување на функционалниот капацитет. Овие две компоненти биле комбинирани во интеракција со активното ангажирање во животот. Поврзаноста на теоретскиот развој во полето на „продуктивното стареење“ е слична со успешното стареење и се бара промоција на позитивен имиџ по однос на стареењето, преку редефинирање и континуирана „продуктивност“ на постарите лица. Критиките на (Holstein, 1992, исто така Estes, Mahakian, & Weitz, во глава 9 од овој цитиран труд) нагласуваат дека рамката на одговорност за продуктивното стареење на индивидуите (како и индивидуалното здравствено однесување) може да креира очекување за „вработеност“ (посебно кај жените) за повеќе години, каде тие често не биле платени или биле при крајот од нивниот живот. Нееднаквоста кај здравствената и економската состојба кај оваа категорија на лица зависи од расата, класата и полот, за кои е потребно да се обезбедат политики-програми за компензација поради овие нееднаквости. Исто така, кај овие дисбаланси игра улога физичкиот и психичкиот стрес кој сè уште се игнорира во анализите.

Преку теоријата на активација, а подоцна и од правците кои се развиле од неа, како што се успешното и продуктивното стареење, на површина се промовира искоренување на стереотипите по однос на староста и се креираат можности за индивидуално зајакнување и квалитет на животот во подоцните години. И покрај тоа, оваа теорија го зема во предвид влијанието на структурниот фактор од индивидуалниот исход, но таа не дава одговор што да се прави во врска со расата, полот и класата, како круцијално социјално посредување во врска со искуството за успешно и продуктивно стареење. Оваа теорија дополнително придонесува за сфаќањето за нееднаквоста, поделбата на трудот (вклучувајќи ја тука женската неплатена работа за пружање грижа што го оптоварува животниот тек) и зголемувањето на диспаратот во лоцирањето на ресурсите помеѓу групите во општеството. Политиките и програмите кои се

развиени од оваа теорија не се погодни за проникнување во основната разноликост и хетерогеност за искуствата на процесот на стареење. Тие не ја нагласуваат социјалната нееднаквост во здравствениот и било кој друг аспект на постари години.

Со порастот на проучувањата на геронтологијата, овие теории се простираат во два правци кои се разликуваат во зависност од биолошкиот и бихевиоралниот аспект кои претходно биле споменувани во врска со возраста (Rowe & Kahn). Тука, исто така, се препознава влијанието на социјалните, бихевиоралните влијанија, како и влијанието на околината во објаснувањето на процесот на стареење и здравствената состојба на постара возраст (House, Kessler, & Herzog, 1990). Според Collins & Williams и Robert, потешкотиите во врска со бариерите и влијанието на средината по однос на здравјето, здравствената состојба и животен стил (пример: безбедносно-економската сигурност како и расната сегрегација) во сиромашните урбано-градски соседства, покажува и продуцира негативен здравствен исход (ibid, стр26-27).

Повеќето развиени теории за успешно стареење ја прошируваат основната рамка на теоријата на континуитет со три фундаментални компоненти: ниската веројатност за болести и болест која е проследена со инвалидитет; висок когнитивен и физички функционален капацитет и активна вклученост во животот. Во поновите анализи од 1990-те, теоријата за успешното стареење вклучува повеќе интеграција отколку отсуство на болести, за подобро одржување на функционалниот капацитет. Овие две компоненти биле комбинирани во интеракција со активното ангажирање во животот.

Еден од недостатоците на оваа теорија е тоа што не дава одговор што да се прави во врска со расата, полот и класата, кои се круцијални во искуството за успешно и продуктивно стареење. Политиките и програмите кои се развиени од оваа теорија не се погодни за проникнување во основната разноликост и хетерогеност и искуствата за процесот на стареење. Тие не ја нагласуваат социјалната нееднаквост во здравствениот и било кој друг аспект на постари години.

Придобивката од оваа теорија е сфаќањето за нееднаквоста, поделбата на трудот (вклучувајќи ја тука женската неплатена работа за пружање грижа кое го оптоварува животниот тек) и зголемувањето на диспаратот во лоцирањето на ресурсите помеѓу групите во општеството.

### **1.2.6. Теорија на животниот тек**

Под влијание на претходните трудови кои биле фокусирани на индивидуалното стареење, на факторите за успешно стареење, адаптација, одвојување/повлекување и прилагодување во повозрасните години, во поновите студии фокусот е на сфаќањето за процесот на стареење од перспектива на животниот тек, социјалната поддршка, личната контрола, самореализацијата и на однесувањето кај процесот на стареење. Овде стареењето кај поединецот и кохортите се разгледува фазно во целиот животен век од аспект на историските, социјалните, економските и влијанието на срединскиот фактор кој се случува на помлада возраст (Bengtson & Allan, 1993; George, 1993). Во трудовите на George и други научници, теориите за животниот тек го премостуваат макро и микро нивото во анализите, како резултат на односот помеѓу социјалната структура, социјалниот процес и социо-психолошката

состојба. Сепак, примарниот фокус во повеќето теории на микро ниво, со нагласок како што е и феноменот на макро ниво, влијае на индивидуите. Во поновите трудови на овие теории, Dannefer и Uhlenberg (1999) наведуваат „три значителни проблеми“ и теоретизираат по однос на животниот тек, како што се: а) тенденцијата на значително изедначување на социјалната сила со социјалните промени, б) игнорирањето на варијабилноста внатре во кохортите, и в) неоправданото афирмирање на постоење слободен избор и дека има непроблематизирана зависност во животниот тек. Estes, Gerard & Clarke велат дека теориите на персоналитетот и процесот на стареење го објаснуваат индивидуалното ниво. Овие теории се ограничени во објаснувањето на тоа како јавната политика во државата, економскиот систем, полово/родовиот систем и медицинско-индустрискиот комплекс влијаат на здравјето и процесот на стареењето во општеството (ibid, стр.28-29).

Во овие студии се фокусира на расветлување за процесот на стареење од перспектива на животниот тек, социјалната поддршка, личната контрола, самореализацијата и на однесувањето кај процесот на стареење. Овде, стареењето кај поединецот и кохортите се разгледува фазно, во целиот животен век од аспект на историските, социјалните, економските и влијанието на срединскиот фактор кој се случува на помлада возраст.

Во поновите теории за животниот тек се премостуваат макро и микро нивото во анализите, како резултат на односот помеѓу социјалната структура, социјалниот процес и социо-психолошката состојба. Сепак, примарниот фокус во повеќето теории на микро ниво, се со нагласок на тоа како феноменот на макро ниво влијае на индивидуите. Недостатокот на овие теории е ограниченоста во објаснувањето како јавната политика во државата, економскиот систем, полово/родовиот систем и медицинско-индустрискиот комплекс влијаат на здравјето и процесот на стареењето во општеството.

### 1.2.7.Теорија на социјална конструкција

Друг сет на теории од микро ниво, кој е поврзан сè до макро ниво, преку процесот на социјална интеракција ги објаснува карактеристиките на социјалниот конструкционизам (Estes, 1979; Gubrium & Holstein, 1999). Во раниот развој на политичката економија и теориите за стареењето, Естес започнува со овие констатации:

- Главните проблеми со кои се соочуваат старите во САД во голема мерка, се оние што се социјално конструирани како резултат на нашите перцепции за стареењето и годините. Што се прави за и околу старите лица, што ние знаеме за нив, вклучувајќи го знаењето и придобивката од проучувањето кои се продукт на нашиот концепт за стареењето. Значајно што може да се насети е тоа дека главниот проблем со кој треба да се соочиме со стареењето е тоа што ние правиме за постарите лица.

Подоцна Estes и неговите истомисленици ја нагласуваат „Основата на политичката економија за јавната политика и стареењето... каде вели дека тие се социјално конструирани проблеми и бараат правен лек за истото (Estes, Linkins, & Binney, 1996). Гледано од аспект на перспектива на политичката економија, конструираниите „проблеми“ за стареењето и нивното политичко помошно средство се разгледувале во релација со: а) капацитетот на стратешки лоцираната сила, интересите на дефинирање

на „проблемот“ и развивање на истите во поглед на јавната свест и во законот и б) објективниот фактор за ситуацијата (Estes).

Во теоријата за симболичната интеракција Gubrium и Rose велат дека интеракциониот контекст со процесите на околината (лицата и она што оди во пресрет на нив) може значително да влијае на видот и процесот на стареење врз личните искуства. „Како самите лица така и општеството е способно да креира нови состојби“ (Estes). Социјалниот конструкционизам гледан во реална перспектива обезбедува неколку корисни сфаќања/погледи:

- Според Estes (1981), искуството на старите лица е зависно во голем дел од тоа како другите реагираат на староста. Исто така, социјалниот контекст и културното поимање се еднакво значајни.

Погледите во општеството по однос на стареењето се круцијални врз влијаењето на староста како таа се зголемува со текот на времето, како и врз искуството на стареењето. Овие погледи се манифестираат преку интеракцијата на старите со други индивидуи, организации и институции кои се вклучени во тој социјален контекст. Социјалниот контекст ги инкорпорира не само ситуационите настани и интеракционите можности, туку и структурната принуда која го лимитира рангот на можната интеракција и степенот на сфаќањето во засилувањето на моменталната линија на акција за да не се појават потешкотии за другите во општеството, (ibid: стр. 29-30).

Микро и макро перспективата, преку процесот на социјална интеракција ги објаснуваат карактеристиките на социјалниот конструкционизам. Estes и неговите истомисленици ја нагласуваат „основата на политичката економија за јавната политика и стареењето“ каде се вели дека тие се социјално конструирани проблеми и за нив е потребен правен лек.

Според теоријата за симболичната интеракција, на процесот на стареење влијаат: околината, лицата со кои се доаѓа во интеракција, како и сè она што оди во пресрет на процесот на стареење како лично искуство. Бидејќи ова е конструиран проблем, излезот од него (лекот за креирање на нови состојби) може да биде инициран „како од самите лица така и од општеството“.

### **1.3. Теоретско- критички пристапи по однос на стареењето на населението**

Критичките пристапи во социјалната политика по однос на стареењето на населението имаат подолга традиција. Тука се вклучени и трудовите на Karl Marx, Max Weber, Antonio Gramsci, Франкфуртската школа и од поново време Jürgen Habermans, теориите на Claus Offe и James O'Connor, психоаналитичката перспектива (Biggs, 1997), но исто така и тезите на Anthony Giddens. Навраќајќи се наназад, доменот на критичката геронтологија се спојува во изминатите декади со трудовите од овој домен од Европа и САД. Четирите најраспространети теоретски области по однос на стареењето го сочинуваат аналитичкиот домен во политичката економија: 1) Конфликтна теорија; 2) Критичка теорија; и 3) Феминистичка теорија; и Културолошките теории.

### 1.3.1. Конфликтна теорија

Приврзаниците на конфликтаната теорија во нивните тези тврдат дека социјалниот поредок во општеството се задржува преку доминантноста на некои групи и структурни интереси наспрема други групи и интереси. Исходот од конфликтот и моќта во судирот, го објаснува тоа како општеството е организирано и како истото функционира. Се чини дека правилата во самото општество стимулираат повеќе принуда отколку да се прави напор да се бара консензус (Collinos, 1988). "Ова оди во прилог на тоа дека социјалните институции, како што се работните организации и медицинските установи, се организирани на начин да бидат во функција на менаџирањето кое им се наметнува, наспрема материјалните интереси и активностите на другите интересни страни." Оваа конфликтна теорија не ги објаснува само социјалните промени, таа е во иста насока со објаснувањето на социјалната стабилност во општеството како генерална теорија. Но, истата се разликува од функционалистичката теорија во однос на социјалниот поредок околу присвојувањето на интересите/ресурсите на една наспроти друга група, преговарачките позиции на сојузите и коалициите во тие конфликти. Нивниот главен фокус... е (според терминологијата на Dehrendorf) во латентниот конфликт; неговото посредување помеѓу доминацијата и преговорите... Во конфликтната теорија не се забележува загриженост за ... брзите промени и ... војни или револуции... Се чини дека социјалниот поредок се држи со сила како доминантен, додека „статус кво“ ситуацијата се оправдува како легитимна под превезот на традиционалниот идеал; додека социјалната енергија/сила останува затворена како прикриена опозиција, која е во состојба да еруптира наеднаш како каталитички настан (Collins, 1988).

Претставниците на оваа теорија велат дека државата не учествува активно во овој судир, а тоа се рефлектира врз различни форми на интерес со голема моќ. Постојат одреден број на нео-марксистички (O'Connor, 1973; Offe & Keane, 1984), претставници на нео-веберизмот (Alford & Friedland, 1985 и Habermas, 1975) и претставници на неограмшииве теории (Hall, 1996; Sasson, 1987), кои ја разгледуваат улогата на државата во оваа теоретска перспектива. Спротивставени погледи по однос на улогата на општеството се појавуваат во тезите на *теоретскиот пристап на општествениот поредок*, од кој се изградени консензуалните теории, каде се протега уверувањето дека постои широка спогодба/договор помеѓу различните групи во општеството за вредностите кои се споделуваат, погледите по однос на општеството, како е тоа организирано и како истото функционира (Parsons). Најзачестени се следните две теории, како што е парадигмата за социјалниот поредок во либералните политичко-економски науки и плуралистичките теории, каде улогата на државата е претставена како неутрален ентитет, кој е претставен како универзален интерес за сите членови во општеството (Estes, Gerard & Clarke). Критиката која е упатена на парадигмата за социјалниот поредок се однесува на идеализирањето на демократијата и „правото на јавен избор“, која не ги зема во предвид анализите како што се: големата моќ, економската концентрација и доминантните интереси. Во однос на ова, Schattschneider воведува таканаречен концепт „мобилизирање на предрасудите“ преку кој се објаснуваат овие големи доминантни интереси кои се вградени во структурата на политиките кои егзистираат во државата кај интересните групи (ibid, стр. 35-36).



Во конфликтната теорија, приврзаниците сметаат дека социјалниот поредок во општеството се одржува врз основа на доминација на едни над други социјални групи. Присвојувањето на материјалните добра и управувањето во општеството се затскрива под превезот на привидниот социјалниот консензус, кој постои помеѓу интересните групи во општеството. Следствено на ова, се протега уверувањето дека постои широк договор помеѓу различните групи во општеството за вредностите кои се споделуваат, погледите по однос на општеството, како е тоа организирано и како истото функционира. Додека парадигмата за социјалниот поредок, улогата на државата ја претставува како неутрален ентитет, претставен како универзален интерес за сите членови во општеството. Имено, се упатува критиката на парадигмата за социјалниот поредок, за идеализирањето на демократијата во општеството и „правото на јавен избор на секого“, поради тоа што во анализите не се зема во предвид: големата моќ, економската концентрација во општеството.

### 1.3.2.Критичка теорија

Критичката теорија е „дизајнирана со практична цел“ во која се критикува и руши доминантноста во сите нивни форми (Bottomore). Ова претставува критички пристап кон сите социјални практики (каде се)... критикуваат идеологиите кои имаат систематска дисторзија на сметка на реалноста и каде се прави обид да се сокрие легитимитетот на силата во асиметричните релации... (и како) социјалниот интерес, конфликтите и контрадикторностите се изразени по однос на тоа. Во оваа теорија се наведува, како тие односи се продуцирале и репродуцирале во системот по однос на доминацијата... понатаму како се зголемува свесноста по однос на доминацијата и каде се поткопуваат идеологиите за доминацијата. Оваа теорија е во функција на присилни промени, развивање на свесноста и превземање акција (Bottomore).

Трудот на Antonio Gramsci е посебно релевантен за критичката теорија од три аспекти: а) за теоријата за идеолошката хегемонија (управувањето или доминантните идеи во тој период), б) улогата на интелектуалците, и в) „теоријата за праксата“ во кои се споменуваат активностите и истражувањата (за политиката и праксата) кои имаат заедничка врска. Се забележуваат дескрипции во теориите на претставниците на Франкфуртската школа, посебно Gramsci се интересирал за разликите помеѓу сфаќањата кај луѓето за нивните економски услови. Тој критички го разгледува зачестеното културолошко сфаќање и верување, кое било круцијално при анализите, за тоа кои идеи можат да имаат тежина за материјалната-економска сила (ibid, стр. 36-37).

Критичката теорија е „дизајнирана со практична цел“ во која се критикува и руши доминантноста во сите нивни форми. Каде се критикуваат сите социјални практики, идеологиите кои имаат систематска дисторзија на сметка на реалноста, и каде се сака да се сокрие легитимитетот на силата во асиметричните релации, како што е социјалниот интерес. Се прави обид да се зголеми свесноста по однос на тоа дека се владејани одредени групи, со цел да се поткопаат идеологиите за доминацијата. Оваа теорија е во функција за присилни промени, подигање на свеста на доминантите групи и превземање акција за промена на таквата состојба.

### 1.3.3.Феминистичка теорија

Друг сет на теории кои го застапуваат критичкиот пристап во социјалната политика по однос на стареењето се феминистичките теории. Феминистичките теории, се надополнување, се надоврзуваат на перспективите на политичката економија. Овде се нагласува родовото значење, каде се проучуваат предрасудите по однос на родот во социјалните науки, полезноста за науката и праксата од истото. Родот претставува круцијален организационен принцип во економскиот статус, дистрибуцијата на моќта во социјалните институции и социјалниот статус до крајот на животот на луѓето. Родовата припадност влијае на искуството за тоа како се старее (Calasanti, 1993; Calasanti & Zajicek, 1993; Diamond, 1992; Estes, 1998; Ginn & Arber, 1995; McMullin, 1995), исто така и на поседувањето на ресурсите во стари години помеѓу мажот и жената.

Во САД овие теории се негуваат и се застапуваат од (Acker, 1988; MacKinnon, 1989; Orloff, 1993), приврзаници на истите, но, со неколку исклучоци се и (Calasanti, 1996; Calasanti & Zajicek, 1993; Estes & Binney, 1990; Harrington Meyer, 1990, 1996; Quadagno, 1988) кои не се фокусираат во анализите само на старите лица. По однос на тоа постои мал консензус во парадигмата на феминистичката теорија во државата по однос на политичкиот спектрум кој се дебатира во зависност од „левата“ или „десната“ ориентација. Chafetz (1997) го нагласува „нормативниот аспект“ во фокусот на родовите студии и во дефинирањето на феминистичките теории кои го вклучуваат во себе следното:

Нормативни дискусии за тоа како општествата и во кој однос треба да бидат структурирани, нивните моментални нееднаквости и стратегии и како да се постигне правичност/еднаквост;

Критики на андроцентричните класични теории, концепти, епистемологии и претпоставки;

Теории кои го објаснуваат односот на родот и општеството, културните, економските, психолошките и политичките структури и процеси.

Catherine MacKinnon (1989) укажува на слабостите и ја критикува марксистичката перспектива за „појдовната точка на оддалечување“ во делот на теоретизирањето за жената и нејзината положба:

- Според неа, марксизмот е ... истовремено теоретска традиција – која не се задоволува со нејзината лимитираност - таа се конфронтира со организираната социјална доминација, прави повеќе анализи за динамичкото отколку за статичкото поимање и ги идентификува социјалните сили кои се вообичаени (ibid, стр. 37).

Феминистичките теории ја проучуваат родовата перспектива, како круцијален организационен принцип за економскиот статус, така и дистрибуцијата на моќта во социјалните институции и социјалниот статус до крајот на животот на луѓето. Според овие теории, родовата припадност влијае на искуството за тоа како се старее, колку ресурси се поседуваат во стари години помеѓу мажот и жената. Овие теории застапуваат тези дека жената има понизок економски статус од мажот, дека таа има помала општествена моќ и дека социјалните институции се недоволно сензитивни за проблемите со кои се соочуваат жените. Како резултат на тоа, жените имаат „потешка“ старост во споредба со мажите на иста возраст.

### 1.3.4. Културолошки теории

Старењето било разгледувано во културолошките дебати и идеологии, кои постојат во системите за социјална сигурност по однос на: Раса/етничка класна и родова припадност; Улогата на полот и родот кај стареењето во политичката економија.

Старењето било разгледувано, исто така, и во склоп на: политичката економија од аспект на пол и род. По однос на овој приод ќе бидат разгледани: социјално класната припадност, полот и стареењето; улогата на жените- социјалните институции и социјалната политика.

#### 1.3.4.1. Расна/етничка, класна и родова припадност

Системското угнетување по однос на раса, класа и род, според Collins е клучот за целосно разбирање на денешниот судир околу амбиентот во кој егзистираат постарите лица. Преку социјалната сигурност, во повеќето случаи и преку социјалната политика, се прави дискриминација и на расна основа (Quadagno, 1994), додека (Acker, 1988; MacKinnon, 1989) велат дека се прави дискриминација и по однос на род. Овие карактеристики се длабоко нераздвојно интегрирани во политиките по однос на старите лица во САД. Jill Quadagno (1994) во „Бојата на социјалната благосостојба“ вели и на други места е документирана расна дискриминација низ историјата во доменот на политиките во социјалното осигурување, преку иницијално исклучување од покриеност на домашната работна сила и фармерите од можноста за поголеми бенефиции. Ова важи повеќе за работниците од примарниот отколку во секундарниот пазар на трудот. Со зголемувањето на квалификуваниот период за плаќање социјално осигурување за остварување на пензија од 65 на 67 години, се појавува дополнителен проблем во веројатноста да се оствари некаков надоместок, согласно разликите во животниот век, здравствените и економските нееднаквости на припадниците на различни етнички и расни групи.

Исто така, социјалното осигурување често се опишува како „полово неутрално“ во однос на последиците од политиките кои *не се полово неутрални*. Политиките на социјалната сигурност се родово дискриминаторски, доколку, преку нив не се компензира различниот полов пристап за учеството на пазарот на трудот, различниот однос по пружање на заштита и ублажување на разликите по однос на приходот. Според (Harrington Meyer, 1996), истражувањата во доменот на социјалното осигурување покажуваат поголемо фаворизирање на (повеќето бели) мажени жени во „традиционалното“ нуклеарно семејство каде невработената жена има поддршка од семејството. Додека, жените во нетрадиционалните семејства (која е разведена, никогаш не стапила во брак, раздвоена или вдовица) кај оваа група претставуваат малцинство и се соочуваат повеќе со недостатоците од економскиот исход од политиките кои се креираат во доменот на социјалното осигурување ( *ibid*, стр. 101).

Расната, етничката, класната и родовата припадност, според одреден број на аналитичари, има влијание врз старосната структура на населението. Исто, така, социјалното осигурување често се опишува како „полово неутрално“ во однос на последиците од политиките кои *не се*

полово неутрални. Овие аналитичари велат дека во праксата постојат големи разлики во пристапот, опфатот и политиките кои се креираат во општеството спрема лицата со различна боја на кожата, брачниот статус кој го имаат, полот на кој му припаѓаат, како и нивната возрастна структура.

#### **1.3.4.2. Улогата на полот и родот кај стареењето во политичката економија**

Клучните социјални политики за постарите лица кои биле дефинирани во програмите, примарно биле наменети за жените (Butler, 1996). Разгледувајќи ги социјалните политики и теоретските модели за стареење и родовите искуства за стара возраст, може да се разберат какви биле социјалните конструкции, во согласност со тоа како стареењето и старата возраст се третираат во општеството. Политичката економија по однос на родовиот концепт за стара возраст влече корени примарно од феминистичките и теориите за состојбата на развој, кои дале придонес во развојот на ова поимање. Сликата за искуствата и проблемите на постарите жени и мажи е појасна, согласно доминантните концепции за стареење и местото во социјалната структура на старите лица. Тие се значително обликувани од должината на животот, родот, социјалната класа, расната и етничката припадност (Estes, 1979; 1991).

Рамката на оваа анализа се базира на три главни фундаментални претпоставки. Прво, проблемот на стареењето, според оваа анализа, се вели дека мора да се разгледува од аспект на компромисот кој треба да се направи за животните промени, вклучувајќи ги тука нискиот социоекономски статус, високата стапка на морбидитет и морталитет на постари години, влијанието на средината независно од тоа дали тоа оди во прилог на негативната здравствена состојба (Robert, 1999). Не е за изненадување дека со стареењето постарите припадници на одредени национални малцински групи, посебно постарите жени, се повеќе зависни од државата отколку постарите белци. Ова се забележува донекаде и кај постарите бели мажи, каде се појавуваат кумулирани економски и социјални недостатоци кои се случуваат во континуитет во нивниот живот (Henretta & Campbell, 1976; O'Rand, 1996). Според (Crystal & Shea, 1990; Crystal & Waehrer, 1996; Dressel et al., 1999; Ferraro & Farmer, 1996), студиите за родот, расата, и класната нееднаквост во старите години ги поддржуваат кумулативните предносно/недостаточни хипотези, кои се илустративни посебно кај порастот на нееднаквостите кај Gini индексот во постарите возрастни кохорти, отколку кај помладите групи од населението (Estes & Carroll : 2001, стр. 129-130).

Овде се наведува дека, стареењето зависи од тоа на кој пол и род се припаѓа и дека социјалните политики кои се креираат во општеството различно се рефлектираат на возрастна жена наспрема возрасен маж. При тоа, се наведува дека повозрасните женски припадници на одредени малцински групи се повеќе зависни од државата и не можат самостојно да одговорат на секојдневните предизвици во животот во споредба со машките постари припадници на истата малцинска група. Ова ни укажува дека стареењето не е проследено со исти реперкусии за двата различни полови од населението.

### 1.3.4.3. Социјално-класната припадност, полот и стареењето

Разгледувајќи ги потребите кои се јавуваат во двата различни периоди од животот, како што се пензионирањето и старата возраст во релација со родот, како и влијанието на пензионирањето врз старата возраст со класниот однос, се заклучува дека и двете се во корелација со расниот и етничкиот статус. Вистина е дека повеќето стари лица мора да се соочуваат во животот со фиксен приход кој се рефлектира на класните односи.

Овие се земаат како фактори во анализите за класната припадност и стареењето, како и во процесите на социјална контрола (пример: благосостојбата на средната класа на која ѝ е дадено правото на здравствена заштита) и социјална интеграција на постарите лица (пример: во демократските процеси).

Прашањата за возраста и социјалната класна припадност дополнително се расветлуваат кога во објаснувањето се зема во предвид и родот. Дали постарите жени припаѓаат во нивната социјална класа или во социјалната класа на нивните сопрузи? Дали класата од периодот од пред пензионирањето потекнува, на пример, од помладата возраст, или од социјалната класа која е од „дестинацијата/потекло“ на старата возраст (која се базира на приходот во пензионерскиот период и неговата актива)? Кога стариот брачен другар (маж) ќе почине, економскиот статус на сопругата која е жива често се менува драматично, обично негативно (Burkhauser & Smeeding, 1994). Разводот кај жените е проследен со сличен економски пад. Кај постарите жени при промените во брачниот статус (пример: вдовица или разведена) нејзината класна припадност е изведена (или со посредство) на нејзиниот поранешен или од сопругот со кој ќе стапи во брак подоцна, или од нејзината припадност (која е проследена со забрзана мобилност) која директно произлегува од нејзините ресурси. Ова прашање е директно поврзано со посредство на класната припадност која е од големо значење (Wright, 1989; 1997) и има импликации за идентификација на социјално-класниот „третман“ како и на условите кои се нудат за постарите жени од страна на политиките во државата. Nelson (1995) вели потребно е да се направи анализа која ќе се концентрира на проучувањето на класната припадност и возраста, за да се разбере како поединците стареат. Со цел да се претстави нивниот уникатен биографско–историски момент каде ќе се согледа различната социо-класна, полова, расна и етничка зависност со периодот пред да се пензионираат. Тој го наведува примерот на различниот процес на девалвација во процесот на стареење, кој се случува во зависност од тоа на која класа и пол се припаѓа.

Групата на *постари лица* кои се во класата на вработени лица претставуваат малцинство, истите драстично се девалвираат на пазарот на трудот и во општеството во целина, во споредба со лицата кои се на возраст од друга класна припадност (се мисли на помлада возраст). Одредени аналитичари велат дека слично се случува и со вработената жена, која е дневно анагажирана на пазарот на трудот, каде генерално не се разгледува нејзината продуктивност, туку нејзината физичка убавина која е дефинирана од нејзината возраст/младост. Според овие анализи, на пазарот на трудот повеќе е девалвирана отколку постариот маж (Estes &

Binney, 1990); Cancian и O liker (2000) и други аналитичари наведуваат дека жената значително се девалвира во моментов по однос на нејзината работа (Estes I Carroll :2001, стр. 130-131).

Одредени аналитичари кои ја анализирале социјалната класна припадност во корелација со возраста и родот дошле до заклучок дека класната припадност на жената во брак не е иста со жената која е вдовица или разведена, дека жената по разводот или смртта на својот сопруг преминува во друга социјално класна припадност, дека нејзиниот статус се менува, поточно доколку остане сама (не стапи во друг брак) има надолна економска мобилност и дека на сето ова големо влијание има и на која возраст е истата. Се дошло до заклучок дека поголема е девалвацијата на пазарот на трудот на повозрасна жена во споредба со повозрасен маж.

#### **1.3.4.4. Улогите на жената, социјалните институции и социјалната политика**

Се наведува дека централно место во студиите по однос на родот и стареењето е разгледувањето на улогите на жената во општеството за: грижата која се пружа, вработеноста, граѓанскиот статус и услугите кои ги добива преку социјалната политика. Се наведува дека овие улоги ниту се инклузивни ниту заемно исклучувачки, во зависност од комплексната форма и динамичките односи. Различните улоги на жената треба да се разгледуваат од аспект на тоа колку одговараат на институционалната структура, како на индивидуално ниво така и во општеството.

Жената во семејството главно ја врши неплатената работа на пазарот, преку институционална форма ја превзема примарната одговорност за младите и за постарите лица, притоа се нагласува дека семејствата не делуваат изолирано од пазарот на трудот во општеството. Постојат три статуси на жената во односот со општеството: граѓански, од аспект на уживање на политички права; како клиент кој ги користи услугите од државата на благосостојба; и како вработена во државниот сектор (Estes, Gerard, Zones, & Swam, 1984; Hernes, 1987; Jones & Estes, 1997; Sassoon, 1987).

Madonna Harrington Meyer (1990) го опсервира тој „чувствително родов пристап“, при што го анализира статусот на жената на постара возраст во однос на недостатоците со кои се соочува од превземените јавни политики, по однос на предрасудите кои постојат спрема истиот тој статус кон неа. Овој приод е спротивен на анализите кои се засноваат на основа на класната и расната припадност, каде превземените мерки од страна на државата на благосостојба, имаат импликации врз припадниците на одредени расни и етнички малцинства (ibid, стр.131).

За улогата на жената во анализите на социјалните политики кои се креираат и се имплементират преку социјалните институции се дошло до констатација дека различно е ползувањето на социјалните права за жена на постара возраст во споредба кога таа била помлада, дека жената нема ист третман на пазарот на трудот доколку е на постара возраст, како и дека постојат предрасуди по однос на јавните социјални политики кои се креираат и бенифитот кој таа го ползува од истите.

## 1.4. Социјалната исклученост, човековите права и граѓанскиот статус на старите лица

По 1990-те години во повеќето европски земји пристапот по однос на заштита за старите лица е во значител процес на реструктурирање. Пристапот на поновото-повторно реструктурирање е како резултат на силните и слаби страни за промоција на социјалната интеграција на постарите луѓе. Во Централна Европа се воведува нов модел на финансирање и бенефиции. Како резултат на ова, се рedefинираат квалификационите критериуми за што се воведуваат посебни процедури. Имено, како финансирањето така и квалификационите критериуми и одредувањето на процедурите го детерминираат пристапот на различните услуги кои се нудат на постарите лица од населението (Theobald H.: 2005, стр. 6).

### 1.4.1. Потекло и основни претпоставки за социјална исклученост

Од средината на 1970-те години, со појавувањето на сè почестите политички и социјални кризи се појавува реструктурирање на капиталистичкиот модел на продуктивност, кој резултира со промени во доменот на вработеноста, последователно на тоа се јавуваат нови предизвици во дефинирањето на квалификационите критериуми за остварување на социјалните права (Silver 1994; Jordan 1996; Littlewood/Herkommer 1999; Leisering 2000; Böhnke 2001).

Теоретичарите преку направените анализи за пазарот на трудот и проценката на социјалните права се на мислење дека европскиот модел на социјална инклузија се наоѓа во криза.

Според тоа, почетоците на дебатите на концептот за социјална исклученост бил непосредно поврзан со проблемот на невработеноста и сиромаштијата во општеството, и постепено бил проширен на широк ранг на проблеми со кои се соочуваат луѓето. Кропауег (1997), на пример, наведува различни димензии на овој мултидимензионален концепт, како што се:

Економска исклученост, пример учеството на пазарот на трудот, адекватен стандард за живеење;

Институционална исклученост, пример: пристап до јавните институции;

Културна исклученост, пример: според очекувањата на различни групи во општеството;

Социјална исклученост, пример: недостаток на социјални релации;

Просторна исклученост, пример: локална сегрегација во животниот простор.

Според Silver (1994), дефиницијата за причината на социјалната исклученост и последиците од неа лежи во пристапот и мерките на превенција кои треба да се спротивстават на социјалната исклученост, притоа наведувајќи дека тие треба да бидат детерминирани од преовладувачката политичка култура на средината. Нејзината *тристрана типологија* за социјалната исклученост се состои од: „солидарноста“, „специјализацијата“ и „моноплот“, кој е основата на различните теоретски перспективи, политички идеологии и национални дискурси. Таа, исто така, разликува уште и *четврт тип*, таканаречена „органска парадигма“.

Развојот на различните претпоставки за причините за социјалната исклученост овозможуваат развивање на дискусии за општествената одговорност за процесот на социјална исклученост, кои често се занемаруваат во дебатите по однос на очекувањата и фокусот на интерес на индивидуите (Byrne 2000). Парадигмата на Silver ги открива односите помеѓу различните политички култури и ги дефинира причините на социјалното ниво. Одредени автори се фокусираат на ситуациите на индивидуалните актери за кои ги откриваат динамичките процеси на социјалната исклученост. Тие ги користат овие пристапи, гледано од една поширока перспектива во однос на процесот на социјалната исклученост во општеството, кои се однесуваат за поедините ситуации”. Употребата на овој концепт во научните дебати за стареењето и системите на заштита ја открива концептуалната моќ на овие хипотези во многу ограничен и тесно дефиниран простор (Theobald H.: 2005, стр. 6-10).

#### **1.4.2. Социјалната исклученост и заштитата на постарите лица**

Основниот концепт на социјална исклученост и маргинализација во поново време е транспониран од страна на теоретичарите кои правеле анализи во доменот на социјалната заштита, посебно во заштитата на старите лица. Концептот на социјалната исклученост може да се поврзе со концептот за еднаквост, фер третман, што типично се употребувал за евалуацијата на јавните услуги, кои се разгледувале како клучни концептуални прашања. Пристапот на Österle (1999-2002) го воспоставува на почетна позиција дефинирањето на четири сета на предмети на еднаквост кои се специфицирани во хипотезите за „правична дистрибуција на ресурсите во општеството”. Тој прави разлика помеѓу три квантитативни димензии. Првата е „гарантирање на минимум стандарди”, втората „поддржување на животниот стандард”, третата „намалување на нееднаквостите” и четвртата квалитативна димензија „промовирање на социјална интеграција”. Третата димензија се однесува на односот на индивидуата со просечната ситуација во општеството. Врз основа на тоа тој бара не само да се прават напори за вертикална редистрибуција која се прави по однос на нееднаквостите помеѓу богатите и сиромашните, туку исто така е потребно да се направат и хоризонтални напори, кои се однесуваат на семејниот статус во општеството. Четвртата димензија за еднаквоста по однос на „промовирање на социјална интеграција” се однесува на неопходната потреба за редуција или превенција од процесите на социјална исклученост. Таа вклучува прашања за социјални права, социјални и индивидуални одговорности, солидарност и автономија. Österle е со тврдење дека квалитативната димензија на социјалната интеграција е строго поврзана со квантитативната димензија, пример за алоцирање на ресурсите кои имаат значително влијание врз клучната димензија на социјалната интеграција и партиципација. Оваа претпоставка е поддржана и од пристапот на Wessels и Medierna, кои го разгледуваат пристапот на ресурсите на база на социјално засилување и индивидуален развој. Кај овие два пристапи, засилувањето и индивидуалниот развој се дефинираат како предуслов за спротивставување или превенирање на процесите за социјална исклученост. Во теоретскиот пристап Österle се концентрира на трите квантитативни димензии за еднаквост, кои тој ги изложува како потешкотии



што емпириски можат да се дефинираат и да се измерат по однос на концептот на социјалната исклученост во социјалната политика.

Во согласност со Österle (1999, 2002), Blackman et al (2001) развиваат поширок концепт на социјалната исклученост, поради тоа што тие за основа ја земаат ускратеноста/ограниченоста на одредени индивидуи по однос на еднаквоста, како и покриеноста на функционалните прашања преку јавните алокации. Наспроти Österle тие се фокусираат на самиот концепт за социјална исклученост и во својот пристап го евалуираат пристапот до службите што нудат заштита. Нивното истражување е насочено кон дефинирање на карактеристиките на услугите што се вклучувачки, преку кои услуги се превенира или спротивставува на процесот на социјално исклучување на постарите лица (Blackman et al, 2001).

Појдовна точка на нивната анализа, на која тие се фокусираат, се идеите за солидарност, граѓански статус и партиципација во општеството, каде се истакнуват како клучни во дебатите за социјалната исклученост и маргинализација. Тие ја дефинираат социјалната исклученост (по однос на староста) како лишување од граѓанските права, недостаток на партиципација/интеграција во социјалниот живот, и како недостаток на автономија кои допринесуваат за нивниот статус на зависност од други лица.

Blackman et al го разгледуваат процесот на стареење од аспект на интеракцијата на генетските, срединските и социјалните фактори. Нивното дефинирање на проблемот на процесот на социјалната исклученост во старите години го комбинираат со широк ранг на димензии и го анализираат односот на политиките на социјалната заштита и институциите гледани во една поширока општествена рамка. Според нивното мислење, стареењето е придружено со постојан ризик на потешкотии, како што се физички недостатоци, психички пореметувања (пример: депресиите), ризикот од загуба на емотивните врски на социјално ниво, ризикот од економски потешкотии кои се појавуваат на стара возраст со пензионирањето. Старата возраст се карактеризира со социјални конструкции, културолошки очекувања и ставови спрема нив, при што сето ова има силно влијание врз квалитетот на животот на постарите лица.

Повеќето научници нагласуваат дека економскиот статус, образовната заднина и здравствениот статус се пресудни за степенот на самостојност на стара возраст, со што се пролонгира зависноста од другите (Tesch-Römer et al 2003). Берлинската студија за стареењето укажува дека здравствениот статус е пресуден за дневните перформанси на функционирање (Baltes/Mayer 1999). Одржувањето на здравствената форма во функција е предуслов за вклучување во социјалните и слободните активности, поради што учеството во овие активности е дополнително детерминирано од статусот во општеството и приходот, како и од личните и персоналните компетенции. Baltes и Mayer велат дека способностите за дневното функционирање и учеството во слободни и социјални активности се чини дека се основните елементи за „успешниот процес на стареење“. Силната врска со семејството, пријателите и соседството се сметаат за витални за постарите лица, во кои се откриваат значителни ресурси за социјална интеграција. Ова посебно се однесува за животот на постарите лица, кои се карактеризираат со социјална депривација (Scharf et al. 2001). По однос на тоа George (2001) вели дека

социјалните односи и социјалните активности се во позитивна корелација со здравствениот статус и квалитетот на живот на постарите лица. Животните ситуации кои го поддржуваат развојот на успешното стареење зависат од тоа како основните потреби на постарите се задоволени, од аспект на исхраната, домувањето, социјалната поддршка итн., при што сите овие аспекти се силно зависни од социјалната, класната и родовата припадност (SVR 2000/2001; Baltes/Mayer 1999; Kruse 2002).

Blackman et al. (2001) нагласуваат дека опсегот на лицата кои не можат да ги задоволат потребите за неопходните ресурси не зависи само од материјалната и социјалната димензија, туку и од преовладувачкиот идеолошки аспект кој се рефлектира на културолошките очекувања по однос на постарите лица во самото општество. Според оваа перспектива, социјалната исклученост се случува кога постарите лица не можат да ги контролираат потребните ресурси, по однос на нивните секојдневни барања за самостојно функционирање, за што им е потребна помош од други луѓе. Според Blackman et al. (2001), „социјалната исклученост функционира затоа што пристапот до ресурсите, вклучувајќи ги тука материјалните и социјалните ресурси, е спречен од економски, политички и социјални причини“. Барииерите кои се конструирани како механизам за исклучување се контролирани од луѓе кои имаат поголема моќ отколку оние кои се исклуч(уваат)ени.

Исклученоста кај некои групи е во корелација со активностите кои се превземаат, зборовите во кои веруваат другите групи кои имаат влијание и одлучуваат, нивната економска моќ претставува клучен фактор за исклучувањето кое се креира преку идеолошко-социјалната конструкција за маргинализација и вулнерабилност, како во политичките така и во секојдневните „дискурси“. Дебатите по однос на предрасудите спрема постарите лица (ageism), како и културните препреки, биле разгледувани како сет на верувања од аспект на биолошките варијации помеѓу луѓето во согласност со нивната хронолошка возраст. Старизмот (Ageism) генерира стереотипии по однос на компетентноста и потребата за заштита, која може да се користи за систематско лишување од пристапот до ресурси и можности кои другите ги ползуваат/уживаат во споредба со постарите лица (Bytheway 1995). Ускратувањето на правата, маргинализацијата во економската и политичката моќ, прави изолација од вообичаениот тек на општеството, преку што меѓусебно се поврзуваат проблемите за повеќето вулнерабилни постари луѓе. Концептот за социјална исклученост ја нагласува идејата за кумулирање на недостатоците и димензијата за меѓусебно засилување на проблемите. Социјалната исклученост не може да се дефинира како статички исход. Фокусот на анализите се однесува на „исклучувачкиот механизам“, на структурите и процесите во општеството што ги маргинализираат постарите луѓе, на нивните потреби од културата која се негува по однос на благосостојбата. Социјалната исклученост, исто така, се однесува и на структурите и процесите преку кои се лишуваат одредени групи на постари луѓе од ресурсите и интересите кои ги уживаат помоќните групи во општеството, како и одредени индивидуи, при тоа не земајќи ги предвид чувствата на постарите лица. Субјективната и објективната димензија на контрола мора да се земе во предвид во анализите за процесите на социјална исклученост и нивното значење за различни групи во општеството ( Eriksson 1974, Schwarzer/Born 1995; Tesch-Römer et al. 2003). Овој предмет на контрола се дефинира како имање значителна моќ над ресурсите, како единствен предуслов за

примена на контролата над истите. Актуелната примена на контрола дополнително влијае на индивидуалните верувања за нивниот индивидуален капацитет за контрола над срединските фактори. Потребата за комбинирање на субјективните и објективните фактори е потврдена и во пристапот на Wessels и Medierna (2002). Според Wessels и Medierna во врска со ситуациите за ризик од маргинализирање на одредени актери, се вели дека тоа не зависи само на обезбедувањето на ресурсите од општеството или од социјалната мрежа на соседството, таа исто така зависи и од самата индивидуа, влијанието од претходното искуство од животот, како и психолошката структура како потенцијален ресурс, да се одговори на социјалната исклученост. Недостатокот на контрола и моќ е дефинирано како клучно прашање и во анализите на Gibson (1998) по однос на ситуациите од кои се зависни постарите лица. Иницијално таа поставува прашања за значењето на доминантниот предмет во политиката која се имплементира по однос на старите лица, за промовирање на автономија и превенција од потребата од зависност од други, која се имплементира врз група на луѓе која е загрозувана и зависна од заштита. Како резултат на тоа, таа разликува различни видови и нивоа на зависност. Согласно геронтолошките искуства заклучува дека прифаќањето на фактот на зависност на стари години може да претставува позитивна стратегија за адаптација на таа ситуација, кога индивидуите ќе останат сами во клучниот период од нивниот живот (Baltes 1988, Baltes/Silverberg 1994).

Gibson (1998) ја проучува димензијата на зависност која придонесува за негативната перцепција по однос на тоа да се биде зависен, во ситуацијата што не може да се избегне. Таа го разгледува недостатокот на моќ и контрола како негативна димензија на зависност, кој го именува како „негативна зависност“. Таа вели ова може да се развие на микро ниво во однос на заштитата и да биде поблиску поврзано со организираноста на процесите на заштита. Според неа, микро и мезо перспективата мора да се прошират на макро ниво за да се овозможат анализи на социјално конструираниите форми на зависност. На микро ниво негативната зависност настанува од таканаречената „презаштитеност“ по однос на заштитата, која се дава на лицата кои се зависни од заштита, а притоа тие можат да функционираат без дополнителна асистенција. Овој феномен егзистира кога капацитетот на индивидуите кои треба да носат одлуки им се намалил (Baltes 1988; Baltes/Silverberger 1994) и може често да се пронајде во институционалните средини (Jack 1998). Негативната зависност конструирана на општествено ниво е поврзана со општествените правила. Гибсон вели општеството може да биде причина за засилување како директно средство, пример за исклучување од пазарот на трудот поради задолжително пензионирање, или како индиректно средство во исклучување од различни социјални одговорности и активности преку социјалните ставови кои се негуваат, на пример по однос на тоа што е и не е погодно за постарите лица.

Како резултат на своите анализи, Gibson бара да се зголеми расположливата моќ или контрола на микро, мезо и макро ниво како централен предизвик за намалување/избегнување на негативната зависност. Таа дефинирала критериуми што го детерминираат степенот на извлекување поука на една индивидуа, како што е искуството, во специфичните односи на зависност од потребата за заштита. Таа ја наведува асиметријата како фактор кој придонесува за појавување на

зависност и дека тоа претставува недостаток на взаемно управување со личните потенцијали, поради што доаѓа до експлоатација. Таа развива три критериуми за дефинирање на степен/опсег на негативна зависност во дадената ситуација:

- Во кој степен се наоѓат индивидуалните потреби кои се во зависност од барањата на институциите;
- Постоене на алтернативни ресурси; и
- Дискреционо ниво по однос на ресурсната сопственост и обезбедувањето на бараната помош.

Суштината во различниот пристап кон типот на прашања за (јавна) заштита го разјаснува квалитетот на барањето за обезбедување на заштита. Двете варијабилни за објективна и субјективна контрола и донесување на одлуки се однесуваат на процесот на заштита. Тие опфаќаат широка рамка во процесот на стареење, во делот на воспоставувањето на обем на заштита, како потреба за вклучување на здравствената, социјалната заштита, како и превентивни мерки, кои треба да го ограничат степенот на зависност од потребата за заштита. Како резултат на тоа, системите на заштита, како што се јавната заштита и неформалната заштита, ќе одговорат на барањата, на проблемите кои се појавуваат, каде групите на постари лица се соочуваат со недостатоци што влијаат на процесот на социјално исклучување на оваа популација, (Theobald H.: 2005, стр. 10-15).

Меѓународните организации, исто така, сè повеќе ја подигаат глобалната свест за важноста на човековите права и граѓанскиот статус на старите лица. Во овој процес влијателните меѓународни организации имаат важна улога. На пример, Меѓународната организација на трудот (МОТ) ја промовираше заинтересираноста за зголемено учество на популацијата над 65 години како растечки предизвик за развиените и за земјите во развој. Веќе постојат неколку главни промотори на правата на старите лица на меѓународно ниво. Обединетите нации (ОН) имаат водечка улога во дизајнирање, промоција и следење на меѓународната конвенција за застапување на интересите на старите лица. Сепак, потребни се подрастични мерки и промовирање на прашањето за човековите права на старите лица на развојната агенда на ОН. Воедно, за да се максимизираат целосно ефектите од конвенцијата за човекови права на старите лица, земјите во светот треба да одвојат повеќе ресурси за заштита и унапредување на правата на старите лица, додека земјите во развој треба да се подготвени да ја интегрират развојната политика во рамка на човековите права.

Меѓународните норми и институции за човекови права можат да се користат како основа за унапредување на интересите на старите лица. Сепак, нивниот позитивен придонес во борбата за социјални промени и нивната улога не треба да се идеализира ниту предимензионира. Притоа се истакнува дека пристапот на ОН во одбраната на економските и социјалните човекови права преку рамката на легален позитивизам во голема мера зависи од земјите-учеснички. Со глобализацијата капацитетот на државите е значително ослабнат, малку развиените и земјите во транзиција често се соочени со економска депривација која резултира од самиот глобален економски систем. Според Tang и Lee, либералните филозофи истакнувале дека задачата на либерално-демократските земји е да им помогнат на посиромашните земји во остварувањето на човековите права (Борнарова С., 2009, стр. 46-48).

Концептот на социјалната исклученост се поврзува со еднаквоста, фер третман, што типично се употребувал за евалуацијата на јавните услуги, кои се разгледувале како клучни концептуални прашања за старите лица.

Österle врз основа на четири сета на предмети на еднаквост ги специфицира хипотезите за социјалната исклученост. Тој прави разлика помеѓу три квантитативни димензии. Првата е „гарантирање на минимум стандарди“, втората „поддржување на животниот стандард“, третата „намалување на нееднаквостите“ и четвртата квалитативна димензија е „промовирање на социјална интеграција“.

Blackman et al развиваат поширок концепт на социјалната исклученост, а како основа ја земаат недадената можност за еднаквост на одредени индивидуи, како и покриеноста на функционалните прашања со јавните алокации. Тие ги евалуираат службите кои нудат заштита. Нивното истражување е насочено кон дефинирање на карактеристиките на услугите кои се вклучувачки, преку кои се превенира или спротивставува на процесот на социјално исклучување на постарите лица. Blackman et al. го разгледуваат процесот на стареење од аспект на интеракцијата на генетските, срединските и социјалните фактори. Нивното дефинирање на проблемот на процесот на социјалната исклученост во старите години го комбинираат со широк ранг на димензии и прават анализа на импликациите од политиките на социјалната заштита и институциите гледани во една поширока општествена рамка.

Baltes и Mayer дневното функционирање и учеството во слободни и социјални активности ги сметаат како основни елементи за „успешниот процес на стареење“. Тие силната врска со семејството, пријателите и соседството ја сметаат за витална за постарите лица, во кои се откриваат значителни ресурси за социјална интеграција. Ова посебно се однесува за животот на постарите лица кои се карактеризират со социјална депривација. По однос на тоа Георге заклучува дека социјалните односи и социјалните активности позитивно корелираат со здравствениот статус и квалитетот на живот на постарите лица.

*Според Blackman et al, „социјалната исклученост функционира затоа што пристапот до ресурсите, вклучувајќи ги тука материјалните и социјалните ресурси, е спречен од економски, политички и социјални причини.*

Bytheway го елаборира старизмот (Ageism) кој генерира стереотипи и по однос на компетентноста и потребата за заштита, кои се користат за систематско лишување од пристапот до ресурси и можности за ползување за постарите лица. Тој вели социјалната исклученост претставува кумулирање на недостатоците и меѓусебно засилување на проблемите. Според Bytheway, социјалната исклученост не може да се гледа статички, туку таа е кумулирани недостатоци кои се надоврзуваат еден на друг.

Додека Wessels и Medierna за ситуациите на ризик од маргинализирање на одредени актери велат не се однесува само на обезбедувањето на ресурсите од општеството или од социјалната мрежа на соседството, таа исто така зависи и од самата индивидуа, која може да превземе дејствија за да одговори на социјалната исклученост. Gibson ја проучува димензијата на зависност која придонесува за негативната перцепција по однос на тоа да се биде зависен, во ситуација која не може да се избегне. Таа го разгледува недостатокот на моќ и контрола како негативна димензија на зависност.“ Заради тоа, Gibson бара да се зголеми расположивата моќ или контрола на микро, мезо и макро ниво како

централен предизвик за намалување/избегнување на негативната зависност. Таа дефинирала критериуми кои го детерминираат степенот на извлекување поука на една индивидуа, како што е искуството, во специфичните односи на зависност од потребата за заштита. Gibson ја наведува асиметријата како фактор кој придонесува за појавување на зависност и дека тоа претставува недостаток на взаемно управување со личните потенцијали, поради што доаѓа до експлоатација.

Согласно ова може да се заклучи дека социјалната исклученост кај постарите лица е мултидимензионално условена и претставува кумулиран процес, како што вели Vytheway.

Меѓународната организација на трудот и Обединетите нации имаат водечка улога за унапредувањето на интересите на старите лица и за борбата против дискриминирачкиот однос кон социјалните и граѓанските права. Иако овие меѓународни норми се ратификувани од самите земји-потписнички, не ретко се случува истите да не се почитуваат или одредбите различно да се толкуваат и имплементираат во секојдневниот живот во државите. Како резултат на тоа се пропишани обврзувачки контролни механизми што земјите-потписнички треба да ги почитуваат. Овие контролни механизми врз глобализираните правни норми имаат за цел на земјите кои помалку ги развиле овие права и обврски да им помогнат истите прагматично да ги имплементираат во своите средини.

#### **1.4.3.Дискриминација на старите лица –старизам (ageism)**

Hughes и Mtezuka го опишуваат старизмот како социјален процес преку кој негативните перцепции и ставови за старите лица засновани единствено на карактеристиките на староста резултираат во дискриминација. Vytheway не се согласува дека старизмот е процес. Тој смета дека старизмот станува евидентен преку однесувањето, практиката, законите и одредбите од секојдневниот живот.

Според Crawford и Walker, старизмот е идеологија - збир од верувања кои го оправдуваат начинот на кој една група (обично доминантната) ги третира другите групи. Кога староста на едно лице се користи како критериум за негово дефинирање и преку зборови, гестови или однесување, а при тоа се имплицира дека тоа лице е помалку вредно, познато е како старизам.

Жртвите на овие негативни предрасуди се соочуваат со ситуации во кои нивните потреби и интереси не се земаат предвид, се игнорирани, се третирани со непочитување, им се негира можноста да бидат признаени како индивидуи со граѓански права и одговорности. Ефектот од старизмот по жртвата е влијание врз видот и квалитетот на услугите кои тие ги добиваат и намалување на нивната самодоверба, нивната партиципација во општеството. Последиците од овие предрасуди, кои произлегуваат од стереотипите за старите лица, се нивно маргинализирање, исклучување и хомогенизирање, непризнавање на нивните индивидуални разлики, додека возрастните групи од 50, 60 и 70 години се изедначуваат.

Во рамките на старосната дискриминација на старите лица се смета дека тие не можат многу да му понудат на општеството, претставуваат пречка за влез на младите луѓе на пазарот на трудот, затоа што ги зафаќаат работните места и покрај тоа што веќе не се продуктивни, не ги следат современите текови, нивната мудрост нема вредност, со еден збор се некомпетентни. Johnson и Schwartz наведуваат дека оние стари лица

кои се дискриминирани по основ на етничка припадност, пол, инвалидност, се често дискриминирани и по основ на старост.

Johnson со соработниците вели, дискриминацијата на старите лица се карактеризира со три различни, но меѓусебно поврзани аспекти:

- Предрасуди кон старите лица и процесот на стареење, вклучително и предрасудите на самите стари лица;

- Дискриминативни практики кон старите лица, особено во областа на вработувањето, но и во социјалните услуги; и

- Институционални практики и политики, кои често пати придонесуваат кон стереотипни ставови за старите лица, ги намалуваат нивните можности за задоволителен живот и нивниот личен дигнитет. Овие три аспекти придонесуваат кон трансформација на стареењето од природен процес кон социјален проблем.

Sargeant, пак, дискриминацијата на старите лица ја лоцира на повеќе нивоа:

а) На општествено ниво, и покрај тоа што се вели дека вистинскиот тест за едно цивилизирано општество е како тоа ги третира старите и ранливите групи граѓани, искуствата говорат дека дискриминацијата на старите лица се практикува во многу сектори и е вкоренета во пазарното општество и во ставовите дека старите лица не придонесуваат кон општеството, се сиромашни и финансиски трошок за заедниците во кои живеат. Притоа се заборава големиот придонес што го даваат старите лица за заедницата: значителната финансиска помош што ја обезбедуваат за своите возрасни деца, поддршката од аспект на домување, директната помош во домаќинството и директната нега на изнемоштените членови на семејството.

б) Старите лица се дискриминирани од општеството и преку политиките. Така, на пример, здравствената заштита повеќе се фокусира на недостатоците, инвалидноста, физичкото опаѓање и третман, наместо на промоцијата на здравје и превентивни пристапи. Ваквите политики генерираат практики со кои се зајакнуваат стереотипите меѓу здравствените работници по однос на старите лица. Слична е состојбата и со вообичаениот прекин на пристапот до континуираното образование и обука кој се случува на некоја арбитрарна возраст од 65 години, на пример, засилено со отсуство на политика за обезбедување пристап до доживотно учење на старите лица. Ваквите сфаќања се поврзани со стереотипите дека старите лица имаат ограничени капацитети да научат нови работи, како лица кои ги губат своите когнитивни капацитети.

в) Самодискриминација - и кај самите стари лица се развиени вакви верувања во врска со староста, од едноставна причина што и самите најверојатно биле изложени на слични стереотипи во текот на својата младост.

Walker укажува дека постојат многу негативни сваќања за староста. Еден дел од старите лица не се конформираат со сфаќањето за нив како за пасивен товар. Голем дел од нив остануваат активни, често пати давајќи важен придонес во рамките на семејството, и ги отфрлуваат дискриминаторските етики како „стари лица-elderly“ во полза на поактивни, како постари лица или сениори „senior citizens“. Старите лица денес сè повеќе ја преферираат инклузивноста во општеството, а не ексклузијата со која понекогаш се соочуваат.

Постојат тврдења дека вештачките бариери кои се создадени врз основа на погрешни претпоставки дека староста и младоста се две сосема

различни и неповрзани фази од животот на човекот, резултираат со непотребни тензии, па дури и несреќен натпревар за постоечките ресурси, недоверба, отворено непријателство меѓу поларизираните групи.

Walker вели дека старосната дискриминација мора да се надмине и поради социјални и економски причини. Поради социјални, затоа што тоа создава стигма, социјална исклученост и негирање на правото на целосен граѓански статус. Економски, поради тоа што старите лица се дискриминирани врз основа на старост, им се негира можноста да дадат свој економски придонес во општеството (Борнарова С., 2009-а, стр. 52-54).

Дискриминацијата на старите лица – старизмот (Ageism) е присутна по повеќе основи кај оваа возрасна категорија. Дискриминацијата во основа е предизвикана од страна на доминантните групи во општествата. Според тоа како тие гледаат на компетенциите на лицата на одредена возраст, како резултат на тоа се креираат и имплементираат такви политики преку системите на социјална сигурност. Следствено на тоа се креира однесување од страна на вработените во институциите, како и однос кој е дискриминирачки спрема постарите лица. Ваквите дејствија од институциите во системот, третманот на пазарот на трудот, образовната политика која се креира спрема старите, неретко создава стереотипно верување и кај самите стари лица за нивните можности и права кои треба да ги ползуваат во општеството. Често пати лицата во различни возрасни групи, како што се 50-ти, 60-ти и 70-ти, се поистоветуваат со старост, пад на виталноста, продуктивноста и стереотипно верување на овие возрасти. Но, притоа се заборава дека овие три возрасни групи се во различни циклуси од нивните животи, кои имаат различни приоритети и можности што можат да ги пружат во семејството, пазарот на трудот, како и во општествената заедница во целина.

#### **1.4.3.1. Закана по граѓанскиот статус на старите лица во општеството**

Основна карактеристика на секоја демократија е луѓето да делат ист статус како граѓани на општеството. Со други зборови, секој граѓанин ужива одредени законски, политички и социјални права и тие подеднакво се однесуваат за сите. Сепак, ако одредена група на луѓе, како што се старите лица, се перцепирани од голем дел од населението како група која е помалку вредна и оттука има помалку права да биде заштитена од другите, тогаш е тешко и социјалните политики кои се превземаат да бидат ефективни ( Борнарова С., 2009, стр. 48).

Nolan со соработниците потенцира дека во последно време сè повеќе се признава потребата за појасно артикулирање на правата и очекувањата на старите лица во рамките на една интегрирана политика и процес на планирање во кој јавноста која денес е модерна и добро информирана поставува барања за да може подолго и поквалитетно да живее. Потребата за ваква целосно интегрирана политика произлегува од фактот што социјалните политики за старите лица долго биле оптоварени од парцијални ад хок решенија. Ова ја налага потребата од пристап заснован на вредности кои се релевантни за општеството кое старее како целина, а не само за една група од населението - старите лица. Таквата интегрирана политика треба да се заснова на четири групни вредности:

- Усвојување позитивна, меѓугенерациска перспектива и животен циклус;



- Борба против сите форми на дискриминација;
- Усвојување на моделот на зајакнување кој се фокусира на граѓанскиот статус и гласот на старите лица; и
- Критички пристап и акција (Борнарова С., 2009-а, стр. 48-50).

Додека Walker констатира дека за да се одговори на обезбедувањето на целосен граѓански статус на старите лица и какви услуги тие можат да остварат во староста, а кои би одговориле на новото општество кое старее, тоа произлегува од растот на моќта на пензионерите, особено преку формирање на политички партии на пензионери. Исто така, сè повеќе се признаваат и правата на корисниците на услугите и на оние кои се грижат за нив, па оттука и старите лица се сè повеќе во можност да донесуваат клучни одлуки за сопствениот живот. Од друга страна, службите за здравствена и социјална заштита ќе се соочуваат со сè поголеми и поизразени барања од страна на старите лица кои денес, за разлика од порано, се поорганизирани и поактивни. Поради тоа, креаторите на политиките се соочуваат со прашањето како да се формира порамноправно и поефективно партнерство меѓу државата и граѓаните на кои таа им служи. Најчест одговор е преку промовирање на т.н. "user involvement practices", односно практики на вклученост на старите лица како корисници на јавни услуги во нивното планирање, реформирање и имплементација, што ќе значи демонстрација на поголема моќ и учество во донесувањето на одлуки за потребните услуги. Во оваа насока креаторите на политиките се обидуваат да изнаоѓаат нови начини за инволвирање на старите лица во одлучувањето и нови улоги за да се обезбеди расположливост на континуирани можности за нивна партиципација и самоостварување. За да се случи ова, потребно е признавање и почитување на придонесот кој го даваат старите лица кон семејството, локалната заедница и поширокото општество како суштински елемент за социјалната кохезија, социјалниот капитал и социјалната солидарност. Доколку креаторите на политиките не успеат да одговорат на оваа нова агенда, веројатноста старите лица самите да се организираат ќе се зголеми, ќе стануваат повеќе политички активни во потрага по остварувањето и заштитата на своите права и воведување промени (Борнарова С., 2009-а, стр. 51-52).

Како одговор на заканата за граѓанскиот статус и права на старите лица, оваа старосна група сè почесто завзема активна и клучна улога во креирањето на политиките, правата и слободите за нивните животи. Ова е како резултат на зголемената свест за своите права, моќта која се кумулира со сè поголемата нивна бројност, како и одлучувачките можности кои им стојат на располагање во изборните политички циклуси, куповната моќ во потрошувачкото општество и бројноста на пазарот на трудот.

#### 1.4.4. Теза за геронтократска доминација

Според Обединетите нации, старите лица и понатаму сочинуваат сè поголем дел од вкупното население, постои потенцијал да бидат сè повлијателни во општеството. Зајакнувањето на политичката партиципација на старите лица значително се разликува од земја до земја. Има земји во кои старите лица имаат голема социјална и политичка важност, која најчесто произлегува од концентрацијата на економските ресурси и традицијата на политичката партиципација; додека во други земји старите лица не се организирани и се соочуваат со потешкотии во изнесување на своите проблеми и нивното инкорпорирање во јавните дебати и агендите на креаторите на политиката. Описменувањето, континуираното образование, информирањето за човековите права, претставуваат важни елементи за зајакнување на обидите за организирање на старите лица, кои треба да се составен дел од поголемите програми кои работат на овие прашања (Борнарова С., 2009-а, стр. 44).

Mishra вели дека стареењето на населението во развиените земји и креирањето на скапите социјални програми за старите лица го покренува прашањето дали сега старите лица претставуваат значајна целна група со интерес во опстојувањето на социјалната држава. Добро е познато дека уделот на старата популација во вкупната популација ќе се зголеми во првите децении од 21. век, со што моќта на оваа група уште повеќе ќе се зајакне. Токму поради овој тренд, на старите лица сè повеќе се гледа како на огромна група која ќе го брани и ќе се залага за својот резервиран интерес во државата на благосостојба (ibid, стр. 45).

Poppo и Leighninger констатирале дека денес старите лица се здружуваат во различни групи користејќи повеќе политички и лобистички, а некои повеќе активистички пристап кон остварувањето на своите цели: промовирање на подобри здравствени, економски, животни услови, борба против дискриминација, одржување на независноста и достоинството, подобрување на квалитетот на животот, подобрени права од социјално осигурување итн. Како резултат на тоа, голем број на промени во сите сфери од општественото живеење се внесуваат поради сè поголемата моќ но и притисоците од оваа возрасна група. Поради сè поголемата куповна моќ на оваа возрасна група, печатените и електронските медиуми сè повеќе простор одвојуваат за старите лица, а многумина се свртуваат кон нив зошто гледаат нови пазарни можности во нив.

Dychtwald старите лица ги проучува од аспект на нивната моќ, меѓусебна поврзаност и можноста да влијаат на процесите во општеството поради сè поголемата бројност на изборните циклуси во споредба со другите возрасни групи од населението. Овој автор заклучува дека старите лица сè повеќе се организираат во моќни пензионерски организации кои лобираат за нивните интереси, а во многу општества тие се и финансиски многу посигурна група од останатите.

Се поставува прашање колку е навистина валидна оваа теза за геронтократската доминација. Притоа треба да се нагласи дека природата и обемот на организираност на старата популација и нивната инволвираност во политичките активности варира од земја до земја. Во овој дел во САД се забележува голем број на силни и активни организации за старите лица кои имаат листа на успеси зад себе во полето на лобирањето за своите интереси. Такви се Американската асоцијација на пензионери и Националниот совет за стари лица кои се посебно активни и

инволвирани во застапувањето и генералното влијание врз политиката која ги засега нивните интереси. Mishra по однос на ова го наведува обидот на претседателот Реган во 1981 година, кога вовел драстични редуции на социјалните трошоци. Под влијание токму на оваа геронтократска доминација, некои истакнуват дека токму старите лица биле главните виновници кои успеале „да ги избегнат обидите за повлекување на државата од социјалната грижа за старите“. Овој автор наведува дека не сите земји можат да се споредат со САД во поглед на моќта за лобирање и политичката ефикасност на старата популација. Во Канада, на пример, организациите на стари лица се повеќе локално организирани (провинциски и регионално) отколку национално, заради што старите лица се помалку успешни во одбраната на релевантните бенефиции и програми.

Во Англија, каде пензионерите бројата  $\frac{1}{4}$  од електоратот, се забележуваат резултати на ова поле, иако старите лица не се толку директно и активно вклучени во овие прашања, туку пред сè се застапувани од други групи кои се активни во нивно име. Во западно-европските земји, исто така, постојат организации на стари лица кои се активни на полето на застапување на своите интереси, но ни од далеку не може да се споредат со успешноста во лобирање и водење кампањи на старите лица во САД.

Thurow заклучува дека социјалните програми за старите лица и понатаму се меѓу најпопуларните од повеќе причини. Прво, старите лица општо земено се третирани како граѓани кои ги заслужуваат таквите бенефиции. Второ, секој очекува да ги достигне „златните години“ во својот живот и од тука постои општ интерес за програмите за старите лица. Трето, финансиската и личната независност на старите лица е во интерес на помладите членови на семејството. Поради тоа, не изненадува што поддршката за програмите за старите лица е голема и во оваа фаза, а програмите за старата популација сè уште се со најмалку редуции (ibid, стр. 46).

Тезата за геронтократската доминација има своја подлога во сè поголемата бројност на возрасното население, развивањето на свеста за своите граѓански права и слободи, одлучувачката моќ која ја имаат за одредени состојби во општеството, како и од сè почестите организирани настапи на постарите старосни групи.

Теоретските пристапи, концепции и актуелни дебати кои ги наведовме, како тие парцијално се однесуваат на неговите делови, целина или на структурата, не можат да ги објаснат сите причини за стареењето кај населението. Може да се сложиме дека стареење на населението е многу комплексен процес што не може да се објасни со било кој теоретски пристап, концепција или дебата. Можеби е блиску до вистината доколку повеќе теоретски пристапи, концепции и дебати се земат заедно, зашто само на тој начин е можно да се објаснат вистинските причини како причинители што доведуваат до процесот на стареење, како сето ова влијае на него и на старите лица, со цел да се превземат адекватни мерки за да се одговори на проблемите кои се јавуваат во однос на тоа.

Треба, исто така, да се нагласи дека на стареењето и староста не влијаат само биолошките, пред сè генетските фактори. На нив влијаат и условеноста на културолошките сфаќања за родот, полот, возраста, класата, економско-социјалниот статус, нормативно-правната уреденост на оваа материја, политиките кои се креираат по однос на социјалната

сигурност. Со еден збор, сè ова заедно има свој удел во општеството за процесот на стареење и староста на населението.

Дефинирањето на феноменот на стареењето и староста на населението, како и социјалната исклученост со која се соочуваат постарите лица се разгледува преку еден мултидимензионален пристап во светот. На ова ни укажуваат бројните теории, дебати, концепции кои веќе претходно ги споменавме во овој дел од докторскиот труд.

## II ДЕЛ

### 2.ПРОМЕНИ ВО ПЕНЗИСКИТЕ СИСТЕМИ: ПРЕДИЗВИЦИ И МОДЕЛИ

Националните социјални системи се силно поврзани и условени со процесот на стареење на населението.

Континуираното зголемување на бројот на корисници на пензии и постојаното намалување на работоактивниот контингент, го доведува во прашање опстојувањето на пензискиот систем. За да се надмине овој проблем, многу земји се фокусираат на зголемување на задолжителните години за остварување на правото на пензија. Се превземаат низа иницијативи да биде атрактивно подолгото останување на работа и работодавачите да ги задржат на работа постарите работници.

Некои земји се соочуваат со проблемот како да ги зголемат финансиските средства за финансирање на јавните пензии соочувајќи се со проблемот на населението кое старее. Постојат контроверзии за фундаментите на кои се потпира економската теорија, за големината на самиот проблем, за најдобрата комбинација на политики за да се заштити старосната сигурност.

Некои земји се соочуваат со зголемување на пензиските трошоци, со цел да одговорат на финансискиот дефицит кој се јавува поради долговечноста, краткиот период за кој се уплаќале пензиските придонеси, неповолниот сооднос на број на вработени на еден пензионер итн.

Проблемот се разгледува од различен трендовски аспект, значително се движи помеѓу зголемување на просечниот животен век и ниската стапка на фертилитет. Доколку се оди по формула и не се променат проектираните трендови на долговечност, фертилитет и економски пораст, се сугерира дека во некои земји пензиските трошоци ќе се зголемат двојно од актуелната стапка, согласно сегашното ниво на стареење на населението (Barr N.: 2006, стр. 1-2).

Whiteford и Whitehous потенцираат дека товарот на реформите оди кон намалување на пензијата и сè повеќе ризикот од трансформацијата оди на сметка на работникот (ibid, стр. 10).

Влијание за реформа на пензискиот систем, како што беше погоре споменато во одредени делови, имаат: 1) демографските фактори (стареење на населението, намалување на наталитетот); 2) социјалните фактори за невработеноста и сиромаштијата на старите лица; и 3) економските фактори, како што е промената на типот на вработеност (вработеност со скратено работно време, атипична вработеност, деиндустријализацијата и зголемување на вработеноста во услужниот сектор).

## 2.1. Демографско стареење на населението

Во демографската литература не постои единствена и општо прифатена дефиниција за поимот демографско стареење на населението, но најчесто под овој поим се подразбира процес на зголемување на населението на возраст од 60 и повеќе или 65 и повеќе години во вкупното население (А.Вертхеимер-Балетич), (Ношпалоска К., 2006, стр. 65).

Според В. Вернер, стареењето на населението започнува: кога просечната старост на населението ќе достигне 30 години, кога индексот на стареењето на населението (односот меѓу населението од 60 и повеќе и помладо од 20 години) е поголем од 0.40; кога учеството на младото и средното младо население (лица помлади од 40 години) во вкупното население е пониско од 65% и кога учеството на старите лица (постари од 60 години) во вкупното население е над 12%.

Поаѓајќи од класификацијата на општествата, во зависност од степенот на процесот на стареење, полскиот демограф Едвард Росет, кој го зема учеството на лицата на возраст од 60 и повеќе години, разликува четири стадиуми на процесот на стареењето: демографска младост -учество помало од 8%, на прагот на стареење - од 8 до 10%, во процес на стареење - од 10-12% и демографска старост - со учество над 12%.

Според ООН, доколку учеството на населението на возраст од 65 и повеќе години во вкупното население е над 7%, станува збор за земја со старо население (ibid,стр. 66-67).

Bourdelais (1993) истакнал дека загриженоста за стареењето на населението може, во некои аспекти, да доведе до заблуди. Статистичарите, мерејќи го демографското стареење во услови на пораст на пропорцијата на старите луѓе во вкупното население, генерално сметаат дека староста започнува во шеесеттите години од животот. Тие не водат грижа за биолошките аспекти на индивидуалното стареење. Биолошкото или физиолошкото стареење сега се јавува во многу постара возраст, отколку пред половина век. Возраста кога се мери само според календарската возраст, може да биде индикатор за социјалните и психолошките потреби. На возраст од шеесеттите години, мажите во земјите-членки може да очекуваат да живеат следните седумнаесет до деветнаесет години, додека жените следните 21-24 години. Напредокот на медицината го прави несомнено подолго продолжувањето на животот на старите лица со инвалидитет, голем процент од населението кое ја достигнува својата 60-та година може да се очекува да ужива многу повеќе години во добро здравје (Hantrais L., 1999, стр 69).

Ниската возраст за одење во пензија и големобројната долговечност условуваат различни категории на стари лица: млади стари или трета возраст (од 50-74 година) и како што понекогаш се нарекува четврта доба за оние на возраст над 75 години. Помладите стари се со релативно добро здравје и способни да ја уживаат релативно дарежливата пензија, особено ако тие активно придонесувале во текот на нивниот работен век во професионалните шеми, гарантирајќи им висок процент од минатите заработувачки (ibid, стр. 70).

Согласно горедефинираното демографското стареење на населението во ЕУ се забележува континуирано стареење на населението, предвремено исклучување од пазарот на трудот на помлади години кога лицата се сè уште витални и можат да дадат свој придонос во економијата и општеството. Исто така истовремено се забележува намалување на

наталитетот во изминатите 46 години. Подолу во табела бр. 1 ќе ја проследиме стапката на фертилитет во селектиран број на земји-членки на ЕУ.

Табела бр.1. Вкупна стапка на фертилитет во селектиран број земји од ЕУ за период 1960-2006 година (според Европска комисија, SEC (2008) 2911)<sup>12</sup>.

		1960/64*	1970/74*	1980/84*	1990/94*	1995/99*	2000/04*	2006*
1	ЕУ 27	2.64	2.23	1.79	1.56	1.47	1.47	1.53
2	Данска	2.58	1.97	1.44	1.73	1.76	1.76	1.83
3	Франција	2.83	2.36	1.88	1.72	1.80	1.80	2.00
4	Италија	2.50	2.37	1.55	1.28	1.21	1.21	1.35
5	Летонија	/	2.01	2.01	1.70	1.18	1.18	1.35
6	Литванија	2.57	2.28	2.04	1.86	1.49	1.49	1.31
7	Холандија	3.17	2.15	1.52	1.59	1.58	1.58	1.70
8	Австрија	2.78	2.08	1.61	1.49	1.39	1.39	1.40
9	Словенија	2.25	2.14	1.19	1.38	1.25	1.25	1.31
10	Шведска	2.93	2.50	2.29	1.94	1.42	1.42	1.24
11	Англија	2.86	2.20	1.81	1.78	1.71	1.71	1.84

\*Пресметките се правени на просечни 5 години.

Земји со највисока стапка на фертилитет во 2006 година се Франција (2,00), Англија (1,84) и Данска (1,83). Со исклучок на Англија во 2006 година, сите останати земји не обезбедуваат проста репродукција на населението. Но, доколку се компарираат податоците за периодот 1960/64 до 2006 година (за период од 46 години), може да се согледа дека во сите горенаведени земји се забележува голем пад на фертилитетот на населението. Овие податоци говорат дека во изминатите неколку децении старото население во континуитет се зголемува на сметка на помладото население од работаактивниот контингент кое се намалува.

Според проактивните анализи може да се заклучи дека пропорцијата на луѓето во работаактивниот контингент на возраст од 15-64 години ќе се намали, додека пропорцијата на постарото население на возраст од 65 години и повеќе ќе се зголеми. Проекциите говорат дека населението на возраст од 80 и повеќе години кое изнесува 4%, околу трипати ќе се зголеми и ќе достигне учество од 11% (ibid, стр. 57). Препораките се дека државите треба да се прилагодат на овие рапидни промени на старосната структура. Импликациите од зголемувањето на бројот на постарото население бараат да им се пружат подобри можности, како би можеле да дадат придонос во економијата и општеството во целина. Во 2007 година се вработени луѓето на возраст од 60 години, околу 48% мажи и 31% жени, останатиот дел од оваа возрасна популација се невработени. Луѓето на оваа возраст се сè уште витални и во добра кондиција, кои можат да придонесат во економијата и општеството (ibid, стр. 93). Лицата кои се на возраст помеѓу 50-70 години од работната сила, постојано се намалува во работаактивниот контингент на пазарот на трудот. Од лицата на возраст од 50 години во ЕУ во 2007 година околу 85% од мажите се вработени додека жените учествуваат со 70%. Кај лицата на возраст од 69 години за

<sup>12</sup> Commission staff working document. Demography Report 2008: Meeting Social Needs in an Ageing Society. Full Report plus Annexes. Commission of the European Communities. Bruxelles, SEC(2008)2911, str.30.

мажи и 66 за жени, стапката на вработеност се намалува под 10%. Но, споредбите кои се правени за периодот 2000 до 2007 година говорат за зголемување на вработеноста кај лицата на возраст од 54 до 61 година, што се должи на политиките кои се превземаат од страна на земјите-членки на ЕУ во однос на постарото население, како би можело да се одговори на сè поголемиот демографски притисок (ibid, стр. 94).

Национални разлики во однос на поимањето на староста и продуктивноста, земјите каде повоениот брз пораст на наталитетот продолжи до доцните 60-ти и имаат одржано повеќе висок отколку среден наталитет, на пример Франција и посебно Англија и Данска, не ќе чувствуваат голем удар од стареењето на нивното население и по 2000 година. Во раните 90-ти, Англија, Белгија, Италија, Ф.Р.Германија (сега споени во една Германија) и Данска имале најголеми сразмери од нивното население на возраст од 60 години. Ирска, Холандија, Португалија и Шпанија имаат најмладо население. Грција, Германија, Данска и Англија имаат најголем сразмер на луѓе на возраст над 80 години.

Во раните 80-ти, размерот на работната сила која се приближува до пензионирање беше уште релативно мал, бидејќи повоениот бум на наталитет, сè уште не ја достигна својата потребна возраст. Со приближување кон 21-от век, земјите во кои вработените се стекнуваат со право на пензии на релативно ниска возраст, кога населението старее најрапидно, во демографска смисла, а ефектите од рецесијата ги поткопуваат финансиските резерви, се соочени со проблемот како да го финансираат рапидно растечкиот број на пензионери, што ќе се јави за многу долг период. Почнувајќи од доцните 80-ти, потрошувачката за старата возраст беше најголема ставка од јавната потрошувачка во социјалната заштита во сите земји на ЕУ.

Бидејќи законската возраст за пензионирање, во многу земји, не се сметаше според физичката и менталната состојба на индивидуата, освен кога предвременото пензионирање е сторено поради здравствени причини. Возраста избрана да го означи крајот на работниот век обично е условена од политички или идеолошки причини. Во раните 80-ти, предвременото пензионирање било од идеолошки причини, целта било да се отворат нови работни места за невработените.

Според Vuillemarb (1993), стапката на економската активност глобално почнува да опаѓа 10 години пред законската возраст за пензионирање, во однос на фазата на пазарот на трудот, што исто така не мора да биде рефлексивна на способноста за работа. Во раните 90-ти, само едно лице од 3-4 стари вработени имало право на старосна пензија, директно на престанок на вработувањето. Вакви примери се следните држави: Белгија, Франција, Германија, Луксембург и Холандија (Hantrais L., 1999, стр.70-72).

Луѓето живеат сè подолго, доколку тоа е надополнето со здрав живот без болести, што се потврдува со достигнувањата на 20-иот век и претставува придобивка но и проблем со стареењето. Поимот 'проблем со стареењето' гротескно го губи своето значење. Проблемот не е што луѓето живеат подолго, туку што тие се пензионираат сè порано. Доколку сакаме да го дизајнираме пензискиот систем за новите услови, каде луѓето живеат сè подолго, тогаш не можеме да ја фиксираме возраста за пензионирање на 65 години. Логично е работниците: а) да се пензионираат подоцна, б) секое вработено лице треба да има повеќе избор за да се движи од целосната вработеност кон пензионираност.



Baro го илустрира ова преку примерот за лице кое се пензионирало од генерацијата во 1950 година, а го напуштило училиштето на 14 години, при тоа вели: просечна возраст за излез од пазарот на трудот за оваа генерација било на 67 години, после 53 години од напуштањето на училиштето на овие лица од оваа генерација, очекуван просечен животен век по пензионирањето им бил 11 години. Тоа значи дека тие за секоја година на користење на пензија уплаќале придонеси од по околу 5 години. За споредба, за маж во 2004 година, кој го напушта училиштето на 16 години, кој излегува од пазарот на трудот на возраст од 64 години, каде очекуван просечен животен век по одењето во пензија му е уште 20 години, има уплаќано придонеси приближно за 2.5 години помалку за секоја година кога ја користи пензијата.

Ако се направи споредба на праксата на маж кој се пензионира сега, во споредба со генерацијата на неговиот дедо(се мисли на предходните генерации) состојбата е следната:

- ✓ Пензионирањето е порано, повеќе на 64 отколку на 67 години;
  - ✓ Животот после пензионирањето е подолг, кој изнесува 20 наместо 11 години;
- Во споредба со денес:
- ✓ Работните часови се пократки (во 1950-та година 5.5-дневна работна недела била типична појава;
  - ✓ Годишните одмори се подолги;

Од податоците може да се заклучи дека лицата кои се на дофат за пензионирање во 1950 во споредба со 2004 година во поголем дел не успеваат да ја остварат пензијата.

Сè подоцнежното пензионирање се нагласува скоро во сите трудови од оваа област. Whiteford и Whitehouse потенцираат дека мажите сè уште се работоактивни во својата 65-та година во некои земји, но просечното пензионирање што се одвива во други земји на 60 години, го нагласува значењето за зголемување на стапката на вработување на населението, посебно вработувањето на постарите лица. Овие автори прават чувствителна проценка, нагласуваат дека ако се зголеми вработеноста на работната сила на постарите лица за 10% поени помеѓу 2004 и 2050 година, вкупните пензиски трошоци (како процент од БДП) ќе се намалат во просек за 0,6% поени.

Thompson заклучува дека во САД, порано или подоцна, за двата пола ќе биде потребно да се зголемат квалификационите години за пензија, додека во однос на потребните години за квалификувано пензионирање, дополнително треба да се намалат месечните надоместоци.

Искусството со случајот на САД заслужува посебно внимание. Било констатирано многу години одамна дека како резултат на стареењето на населението, квалификуваните години за лицата кои треба да остварат целосна пензија потребно е да се зголемат од 65 на 67 години. Додека предвремена возраст за лицата кои треба да добијат пензија од пензискиот систем да се замени со 62 потребни години. Согласно искуствата на одредени земји, потребните квалификувани години за пензија ги зголемуваат постепено до над 65 години, како што се Норвешка и Исланд.

Пензиската комисија во Англија сугерирала дека потребните сегашни години за пензија на возраст од 65 години треба да се зголемат на 68 квалификувани години до 2020 година, за секоја декада зголемувањето да

биде за 1 година, додека до 2050 година возраста да се промени на 69 потребни години за пензија (Barr, 2006).

Во Шведска постои можност, како и во неколку други земји, работниците после 60-та година да можат делумно да користат пензија и да работат со скратено работно време, додека нивата квалификуваност за пензија континуирано расте врз основа на актуарски пресметки.

Потребата за покачување на годините за пензионирање треба да биде императив, пензискиот дизајн треба да ги минимализира ненамерните регресивни ефекти што можат да доведат до полошо дизајниран систем.

Sundén ова го објаснува со старосните пензии во Шведска, кои биле укинати со реформата во 1998 година. Придонесите се плаќале на сите форми на приходи, од 16-та година па сè до пензионирањето, каде надоместоците се засметувале од 15-та година со повисока заработка. Преку оваа формула се редистрибуирале средствата од оние со поголем работен век и еднакви приходи во животниот циклус (типично за работниците со ниски плати) кон оние со пократки работни истории преку што им се зголемувал профилот на заработувачката (типично од работниците со повисоки плати).

Зголемувањето на годините за пензионирање аналогно на тоа повлекува регресивни ефекти кај работниците со посиромашна позадина. Овие лица вообичаено започнуваат со работа на порана возраст, па тогаш би уплаќале придонеси подолго, но имаат пократок просечен животен век во споредба со оние кои имаат подобро платено место (следствено на тоа се во состојба да си обезбедат подобри услови за живот). Овде треба да се нагласи дека пензискиот дизајн сам не може да го реши проблемот со големите нееднаквости, каде што е потребно да се вклучи поголем дијапазон на политички мерки, како што е здравствената заштита, професионалната заштита, образованието и обуките како би ги ублажиле овие разлики кои се појавуваат помеѓу различни категории на работна сила. (Barr N., 2006, стр. 12-13).

## **2.2. Социјални фактори за невработеноста и сиромаштијата на старите лица**

Клучен европски предизвик, кој е димензиониран и во Лисабонската стратегија, е да се подигне порастот на вработеноста и перформансите со зачувување на социјалната кохезија. Рапидниот економски прогрес во светот ја наметнува ургентноста од нови, напредни и квалитетни образовни содржини и обуки, како клучен фактор за економската конкуренција.

Генералното ниво на конкуренцијата, мора да ги подигне потребите на пазарот на трудот и да им овозможи на граѓаните да функционираат подобро во денешното општествено живеење. Како и да е, во ЕУ има 72 милиони лица кои се со ниско образование, што претставува една третина од работната сила, додека проценките покажуваат дека до 2010 година само 15% од креираните нови работни места ќе бидат за оние со ниски квалификациони наобразби, додека 50% од новите креирани работни места ќе бидат наменети за оние кои ќе бидат со терцијално-повисоко ниво на квалификации. Истражувањата покажуваат дека соодветната дистрибуција на вештините помеѓу населението покажува силна корелација во економските резултати, тука вклучувајќи ја и постарата работна сила.

Според одредени анализи, по 2018 година ефектот на стареење ќе доминира. Трендот на висока стапка на вработеност на женската популација ќе го стави во рамнотежа притисокот на активните мерки за зголемување на вработеноста на жените. Реформите за зголемување на учеството во работната сила на постарите лица (пролонгирање на потребните максимални години за пензионирање), не може да се очекува значително да придонесат за порастот на вработеноста на постарите работници. Последователно на тоа, со намалување на работоспособниот контингент може да се предизвика пад на целосната вработеност и намалување на развојот.

Следејќи ги раните иницијативи од OECD земјите, програмите за вработување и инклузија во ЕУ се нагласува потребата од промена од пасивна кон активна улога на политиките, како примарна цел на социјално-заштитните системи, што би требало да промовира партиципација на пазарот на трудот помеѓу населението во работоактивниот контингент. Посебно за оние кои не можат да работат целосно, треба како главна цел да им се обезбеди адекватен и сигурен приход. Главна интенција било да се направи преку социјално-заштитните системи “вработеноста-пријателска”, вклучувајќи тука “да се направи работата исплатлива “ за да се осигурат тие услови, нивото на траење на бенифитот не требало да креира безиницијативност да се бара работа.

Во ЕУ и OECD се потенцира дека националните влади ќе ја подобраат вработеноста (вештини, знаење итн.) на тие кои се во ризик да станат перманентно исклучени од економски активности и самите за себе да обезбедат средства за егзистенција. Државата треба да продолжи со плаќање на средства преку условеност/условување на граѓаните во работоспособните години за прифаќање на понудите за работен ангажман, нивно вклучување преку мерките во делот за обука за работа, тренинг курсеви итн. Овие различни форми на активности во социјално-заштитните системи се однесуваат посебно за оние кои се надвор од платена работа и истите треба да играат клучна улога.<sup>13</sup>

Осиромашувањето и социјалната исклученост и понатаму се сериозни предизвици за сите земји на ЕУ. Различните околности или услови, како што се ниското ниво на иницијалното образование, невработеноста, руралната изолација и намалување на животните шанси, голем дел од населението маргинализира или исклучува од бенефициите од општеството и можноста да се биде активен граѓанин (стр.4).<sup>14</sup>

За да се подобри квалитетот на животот кај постарите лица во Англија, се пристапило кон трипартитните преговори, препораки кои произлегле во Белата книга за 2006 година, помеѓу другото се однесуваат и за зголемување на квалификационите години за пензионирање. Ова наишло на голем отпор кај синдикатот со аргументација дека најмногу ќе ги погодело најсиромашните и ќе се постигнел слаб ефект во подобрувањето на стандардот за оваа целна група. Конгресот на синдикатот на стопанствениците (TUC) се согласил со ваквата мерка, која била понудена како алтернативна опција за обезбедување на стабилност на пензиите и

<sup>13</sup> Hvinden B., Johansson H., (February 2008). Changes in European Welfare: New Forms of Citizenship. *EUROPEAN PAPERS ON THE NEW WELFARE - The Counter-Ageing Society*. THE TURIN CONFERENCE ON THE NEW WELFARE, The Risk Institute, Trieste-Milan-Geneva, Macros Research-Milan, No. 9, str. 161-178. <http://www.newwelfare.org/eng/wp-content/pdf/n9.pdf>

<sup>14</sup> Соопштение од комисијата на ЕУ. Учење за возрасни: Никогаш не е доцна да се учи. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0614:FIN:EN:PDF>

зголемување на стапката вработеноста за 80% (TUC-2006-a). Исто така, било нагласено дека со зголемувањето на годините за остварување на државна пензија нема да се реши проблемот со стареењето на населението, туку подобро било да се обезбеди работа за поголем број од работна сила и да се намали возрасната дискриминација кај работодавачите.

Во прилог на овие аргументации во однос на возрасната дискриминација оди и тоа што околу 1/3 од 2.6 милиони лица на возраст од 50-65 години биле принудени да си заминат од работа. Директорот на Асоцијацијата на работодавачите (CBI's) за човечки ресурси потврдил дека постојат потешкотии постарите работници да најдат работа, што се припишувало на пониските вештини кои ги поседувале (The Guardian, 15 avgust 2006). Синдикатите усвоиле Бела книга со предлози за реформирање на приватните пензиски заштеди со креирање на Национален пензиски систем за заштеди (NPSS), (TUC, 2006 b). На овие препораки силен противник била асоцијацијата на работодавачите CBI, посебно во делот на одлуката за контрибуирање на работодавачите за задолжителните пензии, додека националната асоцијација на пензиски фондови била против индивидуално NPSS управување, поставено од страна на владино тело, бидејќи се сметало дека ќе се изврши национализација на пензиската индустрија, кое ќе ја гушело иновативноста, ќе ја намалела конкуренцијата и ќе придонело за стагнација на инвестиционата финансиска индустрија (Sarfati H. :2007, стр. 84).

Во одредени земји-членки на ЕУ социјалните партнери учествуваат во дефинирањето на стратегиите за стареење, посебно во однос на:

- ✓ Промена на практиката за вработување, креирање на подобри можности за вработување на постарите лица;
- ✓ Промена на ставовите и промовирање на култура, каде се вреднуваат вештините и знаењата дека постарите лица можат да понудат и промовираат добра пракса, во доменот на менаџирањето на стареењето, посебно во обуките во работната средина.

#### *Пристапи за подигање на свеста*

Се пристапило кон подигање на свеста, против прејудуирањето дека постарите работници се помалку продуктивни, помалку подложни на промени отколку помладите работници, а овие активности се имплементираат речиси во сите земји-членки на ЕУ, при што се нагласува:

- ✓ Потребата за намалување на разликите кај старите во однос на помладите работници и потребата од посебно внимание за нивните потреби, во намалување на ризикот, да се биде стигматизирана група. Се пристапило кон менување на митот дека тие се помалку продуктивни и дека им е потребна посебна заштита;
- ✓ Артикулирањето на информациони кампањи со строго учество на сите чинители, преку регулативата да се смени односот на работодавачите за дискриминацијата на постарите лица;
- ✓ Во бизнисот, потребата за нагласената разноликост во поглед на различните старосни групи во работната околина. Се потенцирала потреба да се донесе и комплетира легислативата во поглед на старосната дискриминација;
- ✓ Диференцијацијата во поглед на потенцијалите помеѓу младите и постарите лица во поглед на знаењата, искуствата и вештините. Со

ова се сака да се предизвикат позитивни промени кај работната сила помеѓу генерациите на работници, при што се смета дека помеѓу младите и постарите работници обострано може да се зголеми продуктивноста;

- ✓ Дека различните групи на луѓе имаат различни потреби и семејни одговорности. Ова не значи дека само постарите работници имаат специјални потреби, во делот како и што е ритамот на работата, туку и помладите работници имаат свои специјални потреби, во балансот помеѓу работата и семејството.

### **2.3.Економски фактори за реформа на пензискиот систем**

Повеќе економски фактори влијаат на потребата за реформа на пензиските системи во светот, а дел од нив се: а) атипичната вработеност; б) деиндустријализацијата, и в) вработеноста во секторот на услуги.

#### **2.3.1. Атипичната вработеност и пазарот на трудот**

Легислативата во доменот на заштитата при вработеност привлекува посебно внимани во последните декади, како значајна за откривањето на постојаната висока невработеност во Европа. Како резултат на тоа значителен број на OECD земји ги либерализираат правилата на пазарот на трудот. Некои земји, го следат „конзервативниот/корпоративен“ Европски модел, каде се врши дерегулација на пазарот на трудот. Деререгулацијата во прв момент била насочена кон таканаречената „нестандардна“ или „атипична“ вработеност посебно што се однесува за маргиналните групи на пазарот на трудот, кои во голема мера ја напуштаат „стандардна“ вработеност, со постоечки работни договори, кои се однесувале за квалификуваната (машка) работна сила (Barbieri P.:2007, стр. 2).

Во последно време, во економската литература се забележуваат докази за делумно таргетираната реформска стратегија која има за цел да го релаксира ограничувањето на употребата на времено вработување, каде се одржувала вработеност со регулирани договори, при што се смета дека ова може да има негативен ефект на долг рок (Blanchard and Landier 2001; Dolado et al. 2002; OECD 2004; OECD 2006). Додека регулативата за регулиран договор останува мистифицирана и премногу строга, работодавачите имаат тенденција да нудат временни договори кои, не по своја желба, треба да ги променат во договори за постојана вработеност. Ова е од причина што постојаната вработеност претставува поголема потешкотија за работодавачите и ги чини многу повеќе, па заради тоа тие повеќе претпочитаат времено вработување, кое влијае на чинењето на продуктивноста.

Работниот циклус, поминат помеѓу договорот на определено време-привремена вработеност и времето поминато надвор од вработеност, може да го намалат квалитетот на бенефициите за невработеност и да ја изложи на високо ниво на финансиска несигурност работната сила. Различните искуства во реформата за делимично вработување се фокусираат на употребата на времените/атипични договори што го олеснува креирањето на работата, но ова е прилично контроверзно гледиште, што на долг рок може да има негативен ефект кој е спротивен на логиката на успехот на пазарот на трудот (ibid, стр. 4).

Во периодот од 1980 до 1990 година, во европските индустријализирани земји регулативата за стандардната вработеност за цел живот/ цело време се менува (OECD 1999) и постепено се воведуваат атипични договори за вработеност (вработеност на определено време, псевдо самовработеност, работа на повик, неделен работен договор, „работа и обука“ аранжман, приправнички стаж, делумна вработеност итн.). Во исто време, овие нови форми на поединечна самовработеност, замена на договорите и псевдо самовработеноста стануваат сè повеќе достапни и економски погодни за компаниите кои се подготвени да ги намалат цените на чинење на конкурентниот пазар на трудот.

Breen (1997) вели дека вработеноста во модерното општество ја намалува привлечноста на постојаниот пазар за долготрајното ангажирање, губи капиталот, се намалува комоцијата и финансиската вредност на пазарот. За да одговорат на овој феномен компаниите го префрлаат ризикот на своите вработени. Breen за овој процес го воведува поимот „рекомодификација на ризикот“. Како резултат на таа рекомодификација на ризикот за работодавачите, во повеќето земји на OECD се зголемува атипичната вработеност во изминатите декади, додека учеството на временото вработување станува прилично значаен сегмент на пазарот во овие земји, за ова постои големо искуство во европските земји, во кои не постои универзален модел за овој тип на вработеност, туку сите тие имаат свои специфики.

Во врска со учеството на атипичната вработеност во ЕУ се забележуваат разлики од земја до земја. Во Франција за периодот од 1991-2001 година таа расте за 50%, во Холандија за 40%, а во Германија, Австрија и Италија за 100% (постојаната вработеност постојано се намалува за именуваниот период).

Посебно во Италија во последните години овој тренд бележи намалување на оваа форма на вработеност.

Германскиот систем генерира голем број на вработувања на определено време, приправнички вработувања, за кои се плаќа ниски плати, кои претставуваат механизам за прилагодување на макроекономските шокови. Франција и Германија имаат голем број на работници кои работат под времен договор за работа, кои во многу мал број се трансформираат во договори со постојана вработеност, каде работниците се со висок ризик да останат невработени кога ќе им заврши договорот на определено време (McGinnity and Martens, 2002).

Додека во Холандија се забележува еден поинаков тренд, каде бројните договори за вработеност на определено време се трансформираат во договори за постојана вработеност во периодот на 1990-тите години, некаде околу 90%, во Франција овој тренд изнесува 33% (Auer, 2000). Во периодот од 1980 до 1990 година, холандската стратегија се состои од зголемување на флексибилноста на платите преку колективно договарање и рапидно зголемување на делумното вработување (33% од сите вработени во Холандија биле делумно вработени во 2001 година). Според OECD (2003), во оваа држава се имплементираат преговарачки аранжмани помеѓу синдикатите и компаниите за намалување на платите и казните (penalty) за пензиите доколку се работи со определено работно време (Schmid, 2002).

Зголемувањето на атипичната вработеност ја зголемува загриженоста, каде овие нови форми на вработеност се смета дека можат да ја истиснат стабилната форма на вработеност, ова ќе допринесе за дополнителна

несигурност на работниците, и ќе го зголеми дуализмот на пазарот на трудот помеѓу работниците да најдат стабилен работа во нивната кариера (OECD 2002; Ichino et al, 2003). Се правени повеќе истражувања за да се процени ефектот од нетипичната вработеност на стабилноста на работната кариера на пазарот на трудот. Иако на национално ниво во одредени земји таа има круцијално значење, се смета дека овој вид на вработеност продуцира помала заштита при вработеноста, помала стабилност, помало траење на работните договори, поголема несигурност и поголем ризик да се остане без работа (Kalleberg 2000; Kalleberg et al. 2000; DiPrete et al. 2006; Giesecke and Groß 2001; Gregg and Manning 1997; Houseman and Polivka 2000).

Според едно истражување во OECD земјите во 2006 година е констатирано дека овој тип на вработеност на времени договори продуцира намалување на платите во поедини земји со различно процентуално учество.

Така во Данска се намалуваат приходите за 6%, во Холандија за 24% и во неколку други ЕУ земји за околу 15% (ibid, стр. 4-6).

Во Италија, Barbieri и Scherer (2006), исто така, нашле негативни аспекти кај атипичната вработеност (кога се направилa споредба помеѓу вработеноста со постојан работен договор со лицата кои долго време бараат прво вработување), споредувањето е правено со оние кои (се вработен и има постојана работа) а се лице на возраст од 35 години на старост. Во однос на можноста лицата да преминат од времено вработување кон постојано вработување, шансите се поголеми за лицата со повисоко образование отколку кај оние со пониско образование. На овој трансфер кон постојана вработеност значително влијае образованието и индивидуалниот човечки капитал кои играат клучна улога: за мобилност кон постојана работа, поголеми се шансите за помладите образовани лица, кои претходно не биле невработени, на кои не им се повторува формата на атипична вработеност и кои се целосно вработени во средни и големи компании во приватниот сектор (Contini et al, 1999; Gagliarducci 2004; OECD 2002; Russo et al, 1997). Жените имаат послаби шанси да ја напуштат атипичната вработеност (Dekker 2001; Contini et al, 1999), иако на ова не треба да се гледа униформно. Степенот на образование може да има влијание за вработеноста кај половите (Booth et al. 2002). И овде трансферот во постојан работен однос ќе биде потешок со зголемувањето на годините со непостојаната вработеност (Blanchard and Landier 2001). Според Schizzerotto (2002); Barbieri and Scherer (2006), во литературата се забележува дека лицата кои се помалку образовани и квалификувани, како и женската работна сила имаат поголема шанса да бидат вработени во атипичната вработеност или како што е наречена во поново време „нова форма на вработеност“ (ibid, стр. 8-9).

Според Giesecke and Groß (2001), во Германија, согласно податоците добиени од истражувањето на германскиот социо-економски панел, се констатира дека во новите форми на вработеност како што е временото вработување, најголеми се шансите да се најдат лицата кои во минатото биле невработени, старите лица, жените, лицата без вештини. Овие лица после завршувањето на времениот договор можат да се најдат во ситуација да бидат невработени, се исклучени од индивидуална сигурност и стабилна позиција на вработеност на пазарот на трудот и им се зголемува сегментираноста на германскиот пазар на трудот.

Постојат спротивставени мислења во економската литература дека атипичната вработеност претставува премин и веројатност да се премине кон постојана постабилна вработеност, и да се стекнат одредени работни вештини (Ichino et al, 2003; Booth et al, 2002).

Во социолошката литература се наведуваат последиците проследени од атипичната вработеност, кои можат да варираат значително од едно до друго општество. Се наведува дека варијабилите како што се полот, класната припадност, образованието, социјалната нееднаквост одат во прилог на новите ризици со кои ќе се соочуваат овие лица на атипичниот пазар на трудот (Bernardi 2003; Goldthorpe 2003; Schizzerotto 2002, Blossfeld et al, 2005; Blossfeld et al, 2006).

Maurin и Postel-Viney (2005) констатирале дека во земјите на ЕУ лицата кои се со ниски квалификации заработуваат помалку и работат на помалку сигурни работни места во споредба со лицата кои се со повисоки работни вештини.

Во Франција се имплементира стратегија за зголемување на нееднаквостите, но повеќе се зголемува нееднаквоста во компонентата како што е сигурноста на работа, отколку во компонентата на приходот. Ова се однесува на квантитетот на работни места за различните категории на лица со различно искуство. Di Prete et al (2006) полемизираат дека мерките како што се зголемените вештини го зголемуваат сигурносното ниво на вработеност во Франција и порастот на зголемен повраток на вложените средства преку платите во САД. Тие забележуваат зголемување, како што тие ја нарекуваат генерализираната нееднаквост на двете страни од Атлантикот, дека специфичните компоненти на вработеност покажуваат варијација на зголемени нееднаквости, но имаат општ/ заеднички тренд.

Според D'Addio Rosholm (2004); Giesecke Groß (2001) може да се забележат губитници и победници од флексибилизирањето на процесот на пазарот на трудот, каде се зголемува нестабилноста на вработеност. Тие велат:

По искуството кога се било невработен, ваквата вработеност е синоним на одење во ќор-сокак и не помага во кариерата. Ова посебно се однесува за постарите работници, без оглед на полот. Во ист степен ова важи и за послабо образуваниот маж на пазарот на трудот. D'Addio Rosholm (2004), вели дека во некои ситуации (во земјите на ЕУ во целина, а посебно повеќе во Англија) постарите лица се ангажирани на времено вработување, и се наоѓаат во голем ризик од исклучување од пазарот на трудот. Ова исто се однесува и за лицата со послабо работно искуство, за жените со мали деца како и за оние кои заработуваат многу ниски плати, (ibid, стр.11-15).

Моменталната употреба на термините „зависна вработеност“ како што се „временото вработување“ или „атипична вработеност“ или „флексибилна вработеност“ се однесува на сите работни активности кои вклучуваат нестандартен договор помеѓу работодавачот и вработениот. Кај атипичната вработеност била пронајдена врска во голема корелација со пензиската реформа, која во деведесеттите одела паралелно со дерегулацијата на пазарот на трудот. Реформата на заштитата (пензија по основ на вработеност) вклучувала строг систем на основ на осигуреност, преку плаќање на пензиски придонеси, каде овој прилагоден политички процес се однесувал единствено за кохортата на младата работна сила, но не и на постарите работници (ibid, стр. 17).



Реформите кои следеле на пазарот на трудот преку таканаречените „нови форми на вработување“ имаат негативни импликации врз стандардот на работната сила. Тоа повлекува користење на мали пензии кога ќе доспеат потребните години за остварување на ова социјално право. Лицата кои се вработуваат преку форми на атипична вработеност („зависна вработеност“, „времено вработување“, „флексибилна вработеност“ се однесува на сите работни активности кои вклучуваат нестандартен договор помеѓу работодавачот и вработениот. Овие форми на вработеност повлекуваат многу лесно да се загуби работата, да се прават прекини од едно до друго вработување, лицата примаат пониски плати на кои се плаќаат пензиски придонеси, кои во иднина имаат негативни реперкусии врз висината на пензијата. Тоа значи дека немаат уплаќано пензиски придонеси кога прават прекин при преминувањето од една на друга вработеност. Имаат пониски примања на кои ги плаќаат пензиските придонесите во споредба со лицата кои се вработени со договори за постојано вработување. Ризични групи кај овие категории на вработеност се старите лица, помалку образованите лица, припадничките од женскиот пол, лицата кои поседуваат помалку квалификувани вештини. Сето ова најмногу ги засега постарите генерации од населението кои се изложени на повеќето од овие ризици, кои ги наведовме погоре.

### **2.3.2 Влијанието на деиндустријализацијата врз реформата на пензискиот систем**

Промените во технологијата и меѓународната конкуренција во период на 1970-те и 1980-те години резултира во голема загуба на вработеноста во тешката индустрија во некои поразвиени индустриски економии. Во овој период, платите стануваат терет за да се следи конкурентноста, повеќе се гледаат како трошок, се смета дека тука доаѓа крајот на циклусот на Фордизмот преку кој бил поддржуван економскиот раст во периодот по војната (Peck and Tickell, 1994).

Во потрага по попрофитабилен простор се зголемуваат барањата за поевтиното чинење на пазарот, поевтино производство во некои основни индустрии, каде доаѓа до промени кај поразвиените и помалку развиени земји. Овој процес на реструктуирање на циркулацијата на капиталот, технологиите и реалокацијата на капиталот, креира поддржување на просторен невоедначен развој, како што се „порастот и падовите“ во економијата (Swyngedouw 2000; Castree et al, 2004; Hudson, 2001).

Според Hudson (2005), процесот на деиндустријализација продуцирал области, како и цели региони, кои се сега на периферијата од глобалната економија и „многу се одвојуваат од процесот на кружниот тек на капиталот и главниот механизам на раст во економијата“ (Sisson P., 2009, стр.24-26).

Одлуките за неинвестирање ги засегаат во голем број добро платените вработени, таканаречени „сини кошули“, каде вработеноста се заменува во поголем број на работни места кои се квалитативно различни. Последиците се воочуваат преку помалку сигурни работни места, пониски плати, зголемување на работните места кои се послабо платени, особено во услужниот сектор, каде се нудат мали шанси за развој во кариерата за послабо образованите работници, посебно машката работна сила (McDowell, 2003; Weis, 1990).

Weis (1990), Esping-Anderson and Regini (2002) велат дека младата работна сила не може да очекува дека ќе ги ужива истите благодети како нивните родители. Поради ублажувањето на недостатокот од намален работен простор, а при тоа се прави придвижување/вработување во „услужните работни места/услужниот сектор“. Таквите состојби, според McDowell (2000), бараат неправедни економски промени, преку критичко, социјално и културно прилагодување, кое сега не се бара од услужниот сектор на вработеност, како што била порано особината на „машкост“ која посебно се вреднувала во индустриско производство (ibid, стр. 27-28).

Со порастот на различните форми на слабо платени работни места, како што се: делимично вработување, времено и привремено вработување, каде се вработени околу 1/4 од работната сила во САД во средината на 1980-те, структурата на вработеност се поларизира (Bluestone and Harrison 1988; Peck 2002). Овој значителен пораст на слабо платените работни места не им дозволува на голем број Американци да заработат за живот и да излезат од сиромаштија (Cormier and Craypo, 2000; Krugman, 1994). Beeson and Tannery (2004) велат дека бројот на слабо платените работници се зголемува како форма на времено вработување и во услужниот сектор (ibid, стр. 32).

Која е улогата на државата во ублажување на деиндустријализацијата? Традиционално, во ситуациите на локален економски колапс, државата ја зголемува интервенцијата со цел 'да го замени пазарниот механизам'. На пример, интервенира преку одредбите за заштита за услугите кои ги нуди, креира услови кои ќе привлечат инвестиции од приватниот сектор, јавни инвестиции во услужниот сектор и во одредени ситуации креира работни места во јавниот сектор (Hudson, 2004; 2001). Espin-Andersen (1999) вели во либералниот модел на благосостојба како што е во САД, донекаде и во Англија, во тек се идеолошки проекти за намалување на улогата на државата за економско менаџирање, индивидуализирање на ризикот и промовирање на решавање на невработеноста преку пазарот на трудот. Додека Swyngedouw (2000) вели дека за да се запази доминацијата на хипермобилниот капитал треба да се проектира „превземачка култура“ која обезбедува рационализација и намалување во управувањето на трошоците за социјалните програми, и го прави пазарот пофлексибилен (ibid, стр. 34-35).

При тоа се потенцира дека управувањето и реструктурирањето на државата е значајно поради: обликувањето и носењето на одлуките за оданочување, трошење и редистрибуција на средствата. Во последните години, вниманието се поместува кон идејата за 'регионален натпревар' и локално управување, редефинирање на улогата на државата во менаџирањето на економскиот пад (Pike et al, 2006). Локалното управување во западна Европа го зголемува прилагодувањето на тенденциите за економско засилување кое било доста долго преовладувачко во САД.

Одредени автори велат дека структурата на управувањето служи да се замагли/помати поврзаноста помеѓу јавниот и приватниот сектор, кои генерираат сериозни прашања преку објаснување на употребата на јавните средства (Pike et al, 2006; Castree et al, 2004; Swyngedouw, 2000; Harvey, 2006). Pike (2004) вели се формираат ad hoc тела и партнерства 'со сомнителна намена' од приватни и јавни тела, кои треба да решаваат специфични политички проблеми поврзани со пад на индустриското производство. Овие тела се од времен карактер, необјаснива намена и се

блиску поврзани со надзорот кој го вршат (Hudson, 2005; Castree et al, 2004; Hudson, 1998). Истите се под силна контрола на централната влада, кои се засновани на конвенционални политички инструменти, главно ортодоксни инструменти, кои се адресирани на краток и на среден рок да го подесуваат пазарот (Pike, 2004). Поради недостаток на 'конкурентски граници' од таквите политики не се насетува добробитта од нив. Голема непознаница од таквиот 'глобализиран натпревар' е тоа 'каков вид на економски развој се бара и за кого е наменет тој' (Lovering, 2001; Pike, 2004).

Споредбените анализи кои се правени помеѓу системите на Англија и САД покажуваат дека осигурителниот сигурносен систем на Англија претставува комбинација од европскиот корпоративен и американскиот неолиберален модел, при што се смета дека некои европски земји имаат тенденција да го усвојат 'американскиот модел'. Додека на англискиот модел може да се гледа како на 'трансмисиона зона' која го поврзува американскиот модел (во целосната негова неолиберална смисла) како иднина на социјалната сигурност во Европа (King and Wickham-Jones, 1999; Peck, 1998 цитиран кај Cochrane et al. 2001; Martin, 2000; Weiss, 1997). Континенталниот европски модел историски се разликувал од американскиот модел поради неговата голема заштита од работен однос, подарежливиот сигурносен систем, подобро регулирана заштита за работното време и фактот дека нивото на примањата/приходите во голем дел е детерминирано преку колективното преговарање. Флексибилноста на пазарот на трудот, донекаде и флексибилноста на приходите, се прилагодени да станат значајна карактеристика на пазарот на трудот во континентална Европа под една единствена валута и да се идентификува глобалната конкуренција (Espin-Anderson and Regini, 2002). Специфичната емпириска димензија, која е значајна да се нагласи е тоа што кај некои креирачи на политиките во Англија како и некои реформи кои се прават во сигурносниот систем на САД се со тенденција да ја намалат улогата на патернализам од страна на сигурносниот систем. Тенденциите се да се придвижат луѓето од заштита кон вработување кое може да претставува цел, доколку регулаторниот механизам на пазарот на трудот обезбедува платена работа, од која може да се живее и доколку истиот е индивидуално прилагоден (ibid, стр. 38-43).

Заради сè послаба конкурентност, вработеноста во индустријата го губи приматот во одредени сектори, при што настанува поместување на вработеноста во услужниот сектор. Лицата кои биле вработени на високи позиции (добро платени работни места) во индустријата, постепено ги губат тие позиции со сè послабо платени места. Поради глобализираниот пазар, платите сè повеќе стануваат голем трошок за конкурентноста на економските активности, каде сè повеќе се размислува и се практикува нивно драстично намалување (на кои намалени плати се уплаќаат пензиските придонеси). Ова повлекува кога ќе се оствари пензијата таа да биде сè повеќе намалена, со оглед дека се уплаќале придонеси на намалени износи на платите на работниците. Заради глобалната конкуренција во економијата, доаѓа до губење на работните места во одредени цели региони. Тогаш државата го завзема приматот да го менаџира пазарот на трудот, преку формирање на можности за приватно и јавно партнерство, при што доаѓа до зголемување на вработеноста во услужниот сектор, заради зголемувањето на социјалните услуги кои ги нуди преку финансирањето на овие програми. Сè поголемата вработеност

во услужниот сектор, повлекува сè поголеми средства од стопанството што негативно се одразува врз пензиите, заради постојаното зголемување на трошоците за социјалните програми. Во последните години, во Европа и во светот сè повеќе се размислува да се намали патерналистичкиот однос на државата во однос на сигурноста на граѓаните, и тие сè повеќе се вклучуваат на пазарот на трудот. Но, за да може да се обезбеди вработување за населението, се вели дека преку работата треба да може да се обезбеди егзистенција, а вработувањето треба индивидуално да се прилагоди со законската регулатива. Во последните години, сè повеќе се прибегнува кон дерегулација на пазарот на трудот, каде социјалната сигурност сè повеќе останува на терет на самите вработени лица, а на пазарот на трудот се нудат работни места кои се слабо платени, кои се нарекуваат нови форми на вработување или атипична вработеност, кои веќе погоре ги елабориравме.

### 2.3.3. Вработеност во услужниот сектор

Во изминатите декади повеќето напредни економии се соочуваат со искуството на суштинска промена во нивната професионална структура, во транзитирање од доминантно индустриско вработување во доминантно вработување во услужниот сектор. На почетокот од 2000 година, во некои OECD земји околу 3/4 од вработените работеле во услужниот сектор, (D'Agostino A., Serafini R. and Warmedinger- Ward M., 2006, стр.7).

Вработеноста во услужниот сектор е помала во САД во споредба со просекот на ЕУ, како на пример: Белгија, Данска, Франција, Луксембург, Холандија, Шведска и Англија, додека поголем е просекот на овој вид на вработеност во Грција, Шпанија, Италија, Португалија, Финска и Германија.

Согласно ревизијата број три за Меѓународни стандарди за индустриска класификација (ISIC), вработеноста во услужниот сектор може да се подели во четири главни подгрупи: продажба на големо, продажба на недвижности, ресторани и хотели, транспорт, складирање и комуникација, финансии, осигурување, бизнис услуги, социјални и лични услуги, локална самоуправа и др.

Во Европа и САД вработеноста во услужниот сектор е следната:

- ✓ Околу 30% од вработените се вработени во малопродажба, ресторани и хотели;
- ✓ Околу 10% се вработени во услужниот сектор како што се: транспорт, складирање и комуникации;
- ✓ Околу 20% се вработени во услужниот сектор како што се: финансии, осигурување, продажба на недвижности и бизнис услуги; и
- ✓ Околу 40% од вработени во услужниот сектор се од: локалната самоуправа, социјалните и личните услуги. Секако дека постојат одредени варијации од земја до земја по процентуалното учество во одредени одделни вработувања во услужниот сектор (за подетални информации види ги табелите од бр. 3 до бр. 8 во оваа публикација) (D'Agostino A., Serafini R. and Warmedinger- Ward M.: 2006, стр. 8-9).

Fusch (1980) и Glyn (2001) заклучуваат дека за зголемувањето на вработеноста во услужниот сектор влијае сè поголемата вработеност на женската работна сила, додека одредени аналитичари се на мислење дека зголемувањето на вработеноста во услужниот сектор во Европа се должи

на улогата на институциите на пазарот на трудот, како што се дарежливите бенефиции поради невработеност, поволните закон за заштита од работен однос, утврдените законски минимални плати, степенот на синдикална организираност и степенот на оданочување. Bertola (2001) вели дека постои позитивно влијание помеѓу институциите на пазарот на трудот и економскиот шок за стапката на невработеност во Европа (ibid, стр.11-12).

Во анализите кои се правени во OECD земјите во периодот од 1984-1998 година во четирите подсектори кои беа наведени погоре, според OECD (2000) на зголеменото учеството на вработеноста во услужниот сектор влијаат: приходот по глава на жител, големината на државата на благосостојба и учеството на жената на пазарот на трудот. Messina (2004) се фокусира на анализата на 27 OECD земји, во периодот од 1970-1998 година (со просек од пет години). Тој забележал дека за зголемувањето на вработеноста во услужниот сектор влијаат приходот по глава на жител, големината на услужниот сектор, степенот на индустријализација, административните бариери за креирање нови бизниси, стапката на инвестиции, влијанието на институциите на пазарот на трудот, законската регулатива, степенот на синдикална организираност, итн. Имено, овој автор не нашол дека значително влијае учеството на женската работна сила врз зголемување на вработеноста во услужниот сектор (ibid, стр. 13-14). Во некои земји на ЕУ високата стапка на вработеност во услужниот сектор се должи на големиот број на услуги кои се нудат од страна на социјалниот сектор кои се финансирани од страна на државата (ibid, стр. 15). На стапката на вработеноста, посебно во производствените услуги, влијае и степенот на образование (ibid, стр.17).

Во изминатите декади повеќето напредни економии се соочуваат со промена во нивната професионална структура. Се транзитира од индустриското вработување кон вработување во услужниот сектор. Сè поголемото вработување на услужниот сектор има негативни импликации врз солвентноста на пензиските фондови. Со оглед дека и за овој тип на вработување средствата се обезбедуваат по основ на оданочување по различни основи од стопанството, заради намалените можности на обезбедување на даноци од вработените од индустријата се загрозува висниата на финансирањето на пензиските системи во светот.

Компаративните анализи говорат дека на сè поголемото вработување во услужниот сектор влијаат: дарежливите загарантирани минимални плати, дарежливите социјални услуги, законската регулатива која ја регулира оваа материја, степенот на синдикалното организирање, сè поголемите средства кои се обезбедуваат од страна на државите во јавниот сектор, учеството на приходите по глава на жител во одредени земји, степенот на образование и квалификуваност, итн., иако постојат полемики за поголемото учество на пазарот на трудот на женската работна сила и дека како резултат на тоа се зголемила вработеноста во услужниот сектор.

Може да се констатира дека зголемувањето на финансиите во услужниот сектор преку оданочувањето, доведува до дисперзирање на средствата кои се обезбедуваат од стопанството во повеќе насоки, од кои причини средствата за пензиското осигурување се намалуваат и се недоволни за пензиските системи.

## 2.4. Пензиски системи во OECD државите

Подолу ќе ги анализираме едни од најразвиените земји во OECD, селектиран број на стари земји-членки како и нови земји-членки на ЕУ. Ќе ги прикажеме главните карактеристики на овие пензиски системи, како и предизвиците со кои се соочуваат овие земји во доменот на социјално сигурносните пензиски системи.

Причината за избор на овие земји е да се покаже дека пензискиот сигурносен систем е во постојана транзиција, со цел да одговори на пазарните законitosti, стареењето на населението, ниската стапка на фертилитет, диспропорциите кои се јавуваат поради сè поголемата долговечност на населението (се користат поголем број на години пензиските надоместоци, во споредба со проектираните години за кои се уплаќале пензиските придонеси). Иако овие земји имаат развиени економии, ниска стапка на невработеност, и тие се соочуваат со предизвиците на стареењето на населението, ниската стапка на фертилитет и на неможноста на постојните пензиски модели од минатото да одговорат на сè поголемите финансиски барања за оваа возрасна група.

Пензиските системи кои ќе ги елаборираме од селектираните најразвиени земји ги поделивме на три групи и тоа на:

1. Модели на пензиски системи од OECD земји (Австралија, САД, Канада, Јапонија и Нов Зеланд);
2. Постари земји-членки на Европската унија (Франција, Германија, Италија, Холандија, Шведска и Англија); и
3. Понови земји-членки на Европската унија (Естонија, Литванија, Латвија и Словенија).

### 2.4.1. Австралија

Реформите во австралискиот пензиски систем се условени од генералната состојба во доменот на демографскиот предизвик, пазарот на трудот, економските и социјалните фактори.

#### *Демографски карактеристики и пазар на трудот:*

Вкупната популација во 2005 година е 20,1 милиони, лица од 50+ години како процент од вкупното население во 2000 година изнесуваат 27,9%, популација од 65+ години како процент од вкупното население во 2006 година изнесува 13,1%.

Очекуван животен век од раѓање во 2005 година е 80,4 години.

Стапка на невработеност<sup>15</sup> во 2008 е 4,2%.

Лица на возраст од 25-64 години со високо образование, како процент од оваа возрасна група во 2001 година се 19%.

Учеството на работна сила на возраст 65+ години од населението во 2000 изнесува 6%, а во 2005 година се зголемува на 6,2%.

<sup>15</sup> Стапка на невработеност (Unemployment rate): Број на невработени поединци, спореден со бројот на вработени лица во општеството (работна сила). Бројот на невработени варира, во зависност од дефиницијата за невработеност (Heringa H., 2007, стр.84).

Невработеност (Unemployment): Ситуација во која личноста е способна и желна да работи, но не може да најде работа иако е во активна потрага по истата. Невработеноста со себе носи и низа социјални ризици, во прв ред сиромаштија, но и ризик да се биде исклучен од општеството, како и можност од развивање психолошки и здравствени проблеми (стр.84).

Вработеноста на работната сила во 2005 година на лицата на возраст од 15-64 години изнесува 82,7% за мажи и 68,4% за жени, кај лицата на возраст од 55-64 години изнесува 66,3% за мажи и 44,6% за жени.

*Економски фактори:*

Трошоците од БДП (како даночни оптоварувања)<sup>16</sup> во 2001 изнесуваат 30,1%.

Бруто домашен производ (БДП)<sup>17</sup> пер capita во 2005 година, прилагодено како куповна моќ изнесува 31.600 американски долари.

*Социјална состојба:*

Популацијата под линијата на сиромаштија во 2000 година изнесува 8,0% од вкупното население.

*Модел на австралискиот пензиски систем*

Стапката на покриеност со професионални пензии (superannuation guarantee) во 2001 година изнесува 91%.

Нето заменската стапка на задолжителните пензии наместо просечната плата<sup>18</sup> (mandatory pension) во 2005 година изнесува 52,4%.

*Пензиските надоместоци во Австралија се обезбедуваат од два извори и тоа:*

- а) Старосни пензии (The Age Pension); и
- б) Старосно осигурување (The Superannuation Guarantee).

Подолу ќе ги елаборираме овие два модели на австралискиот пензиски систем.

*а) Старосни пензии (The Age Pension)*

Надоместоците кај старосните пензии зависат од проверката на средствата<sup>19</sup>. Преку проверка на материјалната состојба поголемиот број на пензионери го добиваат овој вид на пензија, што се финансира преку pay-as-you-go системот, генерално од државни средства (приходи). Надоместоците што се добиваат преку проверка на материјалната состојба се еднакви за сите (и зависат од претходните примања на работникот). Остварувањето на пензија е на основ на возраст, државјански статус, приходи, кои се земаат како предност, но не зависи од годините на вработеност. Квалификуваноста за пензија за маж е 65 години. Минималната возраст за која жена може да добие пензија по основ на старост во моментот е подложно на постепено зголемување. Ќе се зголемува за шест месеци секои две години, од 60 години во 1995 ќе се

<sup>16</sup> Јавни трошоци (Public expenditure): Вкупните трошоци на државата и јавните фондови за сите видови на програми од општо значење. Социјалните трошоци се значаен дел од јавните трошоци во сите земји. Процентот на социјални трошоци ја рефлектира перспективноста на една земја од една страна и нејзините јавни приоритети од друга (Heringa H., 2007, стр.58).

<sup>17</sup> Бруто домашен производ (Gross Domestic Product (GDP): вкупната парична вредност на сите добра и услуги произведени за одреден временски период во рамките на една земја (Heringa H., 2007, стр.32).

<sup>18</sup> Заменска стапка на приход (Income replacement rate (ratio): однос помеѓу висината на примени надоместоци и висината на плата на одредено лице за време на определен сметководствен период (обично претходниот месец или година). Заменската стапка на приход може да се изрази како размер меѓу просечната висина на одреден надоместок (на пр. просечна пензија) и просечната плата (Heringa H., 2007, стр.35).

Замена на приход (Income replacement): исто што и *заменска стапка на приход* (Heringa H., 2007, стр.35).

<sup>19</sup> Надоместоци кои зависат од проверка на приход (Income-tested benefits): надоместоци кои се исплаќаат на лица (или семејства) за чии примања може да се докаже дека се под одредено ниво (Heringa H., 2007, стр.36).

зголеми на 65 години до 2013 година. Во 2007 година, староста за жена изнесува 62,5 години.

#### *б) Старосно осигурување (The Superannuation Guarantee)*

Овие професионални пензии се регулирани како задолжителни и се обезбедуваат од страна на работодавачите. Кај овој вид на задолжителен професионален пензиски систем се бара од работодавачите да ги покријат (осигурат) сите работници освен оние кои се со ниски примања. Овој професионален пензиски систем зависи од тоа дали се уплаќале придонеси, но генерално е дефиниран на база на уплаќање придонеси, каде што работодавачот уплаќа придонеси 9 % од делот на платата на работниците (терминот non-contributory подразбира дека работникот не уплаќа придонеси, за негова сметка тоа го прави работодавачот).

Квалификуван период за остварување на пензија е 55 години за двата пола родени пред 01.07.1960 година, додека за оние кои се родени по оваа датум, но пред 01.07.1961 година, минималната возраст е 56 години. Минималната возраст се зголемува за една година за секое следно годишно раѓање од кохортата сè до 60 години за лицата родени на 01.07.1964 година, со можност да оствареле пензија на 60 години во 2004 година.

Задолжителното пензионирање не е лимитирано со закон (облигаторно). Старите работници се заштитени по основ на дискриминација, отпуштање од работа и унапредување во кариерата, (Beach V., 2007 стр. 2-3).

Спротивно на повеќето земји со висок стандард, Австралија никогаш не воспоставила јавен пензиски систем во кој надоместоците се зависни од приходот.

Наместо тоа, тој е заменет во голем процент со надоместоци кои зависат од проверката на средствата на старите лица.

### **2.4.2. Соединетите Американски Држави (САД)**

Реформите во САД се условени од демографската состојба (стареењето на населението), пазарот на трудот и социјалните фактори.

#### *Демографски карактеристики и пазар на трудот:*

Популацијата во САД во 2006 година изнесува 300 милиони жители.

Популацијата од 50+ години како процент од вкупното население во 2000 година изнесува 27,4%. Популација од 65+ години како процент од вкупното население во 2006 година е 12,5%.

Очекуван животен век од раѓање во 2005 година изнесува 77,7 години.

Стапка на невработеност во 2010 година (во трети месец) изнесува 9,7%, кај мажите е 10,7% и кај жените е 8,6%.

Лицата на возраст од 25-64 години со високо образование како процент од оваа возрасна група во 2001 година изнесува 28%.

Учество на работна сила на возраст 65+ од населението во 2000 година е 12,9%, во 2005 е 14%.

Вработеноста на работната сила во 2008 година на лицата на возраст од 16-64 години е 70,9%, на мажите е 76,4%, на жените е 65,5%.



*Економски фактори:*

Трошоците од БДП (како даночни оптоварувања) во 2001 година изнесуваат 28,9%.

БДП per capita во 2005 година, прилагодено како куповна моќ изнесува 41.600 американски долари.

*Социјални фактори:*

Популацијата под линијата на сиромаштија во 2004 година е 12,0%.

Популацијата под линијата на сиромаштија на лицата од 65+ години во 2004 година е 10,0%.

*А) Модел на пензискиот систем во САД*

Стапката на покриеност со професионални пензии (occupational pensions) во 2002 година изнесува 45%.

Нето-стапката на супституција (заменска стапка) на задолжителни пензии (mandatory pensions) во однос со просечната плата во 2005 година изнесува 51,0%.

*Во САД пензиските надоместоци се обезбедуваат примарно преку следните два извори:*

а) Социјално осигурување (Social Security); и

б) Професионални пензиски системи (Occupational pension plans).

Подолу ќе ги наведеме главните карактеристики на овој пензиски систем.

*а) Социјално осигурување (Social Security)*

Надоместоците кај овој вид осигурување се остваруваат на база на делумно финансирање за старосни, семејни и инвалидски пензии. Подеднакво работодавачите и работниците уплаќаат по 6,2% од пензиските придонеси, кои ги сочинуваат вкупните средства од 12,4%. Старосните пензии може да се стекнат и порано од 62-та година, под одредени услови. Пензијата која се остварува зависи од приходот, базирана на просечните плати од најдобрите 35 години на работен век. Просечната пензија сочинува 40% од заменската стапка наместо плата, доколку надоместокот се користи со почетокот од 65-та година. Повеќето работници се пензионираат порано.

Таканаречениот програм medicare е посебен државен програм кој обезбедува здравствено осигурување на лицата над 65 години. Овој програм делумно е финансиран преку платниот список на оданочување и уплаќање на придонеси од 2,9%, поделени помеѓу работникот и работодавачот.

Лицата кои се со ниски приходи над 65 години, добиваат месечни додатоци кои се обезбедуваат преку програм од дополнителен пензиски сигурносен систем (Supplemental Security Income).

*б) Професионални пензиски системи (Occupational pension plans)*

Овој вид на професионални пензиски системи е на доброволна основа и се обезбедени од страна на работодавачите. Традиционално, професионалниот пензиски систем е предоминантно на база на дефинирани надоместоци, но се забележува долго време намалување на

системот на дефинирани надоместоци и како резултат на тоа се зголемуваат системите на база на дефинирани придонеси. Пензиските системи кои функционираат на база на дефинирани придонеси, генерално бараат од работниците да уплаќаат придонеси, таканаречен 401(к) пензиски систем, каде овој пензиски систем во моментот ги опфаќа повеќето членови.

Законот за пензиско осигурителниот систем на работниците (Employee Retirement Income Security Act (ERISA)) го одредува стандардот и ги регулира минималните права на приватниот пензиски систем. Поради проблемот кој се јавува за неможноста да се исплаќаат загарантираните средства, кои се гарантират преку акционерско друштво на пензиски надоместоци (Pension Benefit Guaranty Corporation), кои представуваат стекнати надоместоци на членовите во приватниот пензиски системи.

Работниците од 40 и повеќе години се заштитени со законот против старосна дискриминација кај сите видови на вработување за следните три форми, кои вклучуваат отпуштање од работа, наградување во работата и унапредување во кариерата.

Скоро за речиси сите професии задолжителното пензионирање не е обигаторно. Пензиските надоместоци може да се повлекуваат (подложни се на намалување) и порано од 62-та година, но нормална возраст за пензионирање е 65 години за граѓаните кои се родени пред 1938 година. Има постепено зголемување за секоја година на раѓање по два месеци за лицата кои се родени помеѓу 1938 и 1943 година. За оние кои се родени помеѓу 1943-1955 година, возраста за пензионирање е 66 години. Исто така по два месеци се зголемува возраста за пензионирање и за оние кои се родени во 1960 година, за кои квалификаваните години за пензија се стабилизираат на 67 години.

### 2.4.3. Канада

Канада изобилува со поволна стапка на вработеност на работната сила, БДП per capita е еден од највисоките во светот, но пензискиот систем не се карактеризира со дарезжливи пензиски надоместоци. Јавниот пензиски систем во моментот е солвентен и самоодржлив.

#### *Демографски карактеристики и пазар на трудот:*

Канада во 2006 година има популација од 32,7 милиони.

Популацијата од 50+ години како процент од вкупното население во 2006 година изнесува 31,9%. Популацијата од 65+ години како процент од вкупното население во 2006 година е 13,3%.

Просечниот животен век од раѓање во 2005 година е 80,1 години.

Стапката на невработеност во 2008 година е 6,1%.

Лицата на возраст од 25-64 години со високо образование, како процент од оваа возрастна група во 2001 година изнесува 20%.

Учеството на работната сила на возраст од 65+ години од населението во 2000 е 6%, додека во 2005 е 6,2%. Во 2006 година, вработеноста на мажите од оваа возраст изнесува 12,1%, а на жените 5,2%. Вработеноста на работната сила во 2005 година на лицата на возраст од 15-64 години на мажите е 82,5%, а на жените 73,1%.

Вработеноста во 2005 година на лицата на возраст од 55-64 години е 66,7% кај мажите и 49,4% кај жените.

### *Економски фактори:*

Трошоците од БДП (како даночни оптоварувања) во 2001 година изнесуваат 35,1%.

БДП per capita во 2005 година, прилагодено како куповна моќ изнесува 33.900 американски долари.

### *Социјална состојба:*

Популацијата под линијата на сиромаштија во 2003 година е 15,9% од вкупното население.

Забелешка: ова е пресек на лица со ниските примања (Low Income Cutoff), кое резултира со висока стапка на лицата во сиромаштија, во споредба со други земји со кои се прави компарација. Канада нема една официјална линија на сиромаштија

#### *А) Модел на канадскиот пензиски систем*

Стапката на покриеност со професионални пензии (occupational pension) во 2006 година изнесува 40%.

Нето стапката на супституција на задолжителните пензии (mandatory pensions) со просечната плата во 2005 година изнесува 57,1%.

*Надоместоците во Канада се обезбедуваат од три извори, и тоа:*

а) Старосно осигурување - Old Age Security (OAS);  
б) Канадски пензиски систем -The Canada Pension Plan (CPP).  
Провинцијата на Quebec управува со сличен, но независен пензиски план (the Quebec Pension Plan).

в) Регистриран пензиски систем - Registered Pension Plan (RPPs) и систем на регистрирано пензиско штедење - Registered Retirement Saving Plans (RRSPs) се двата главни приватни пензиски аранжмани за штедење во Канада.

#### *а) Старосно осигурување - Old Age Security (OAS)*

Во OAS системот надоместоците се стекнуват на база на години на државјанство во Канада, обезбедени генерално од државни средства.

OAS програмот има три дела: OAS пензиите (OAS Pension), гарантираат дополнителни приходи (Guaranty Income Supplement (GIS)) и додатоци (Allowance). Пензијата се исплаќа на месечна основа на лицата од 65 и повеќе години, кои имат живеано во Канада најмалку 10 години додека да наполнеле 18 годишна возраст. За да се оствари целосна пензија потребно е да се биде 40 години жител на Канада после 18-та година од животот, со одредени регулирани исклучоци. GIS пензискиот систем се користи кај ниско платените работници од OAS пензискиот систем, врз предходно направена проверка за материјалната состојба на корисникот. Висината на пензиите зависи од приходите на пензионерот и не се оданочуваат. Додатокот (allowance) на пензија, се оставрува врз основа на предходна проверка на материјалната состојба на лицата помеѓу 60-64 годишна старост кои зависат од квалификуваноста на брачните партнери или невенчани партнери од OAS пензионерите или квалификувана семејна пензија.

## б) Кандски пензиски систем - Canada Pension Plan(CPP)

СРР преставува систем на уплаќање придонеси, во кој зависи висината на приходот, средствата кои се собираат преку Канадската Агенција за државни приходи и се зафаќа дел од генералното државно оданочување. Активата на пензискиот фонд се инвестира од страна на Канадскиот пензиски систем-инвестиционен борд, додека професионалниот инвестиционен менаџмент организира независно управување од СРР.

СРР пензиите се исплатуваат на месечан основа за лицата кои уплаќале придонеси во овој пензиски систем. Исплатите се во зависност од уплатените придонеси во текот на работниот век.

Генерално се очекува работниците да добијат пензија која е еквивалент на 25% од заработката врз која основа се уплаќале придонесите. Уплаќањето на придонесите е поделено помеѓу работодавачот 4.95% и работникот 9.9% од средствата. Најрана возраст кога може да се оствари овој вид на пензија е 60-ет години, но луѓето може да го одложат времето за пензионирање во замена за повисока пензија. Canada Pension Plan исто така обезбедува семеен и инвалидски додаток на пензионираните лица.

## в) Професионални пензии и приватно штедење

Регистрираниот пензиски систем - Registered Pension Plan(RPPs) и систем на регистрирано пензиско штедење- Registered Retirement Saving Plans (RRSPs) се двете главни средства за приватни пензии и заштеди во Канада. Владата овие два системи ги подржува со помош на даноците. RPPs преставуваат доброволни професионални пензии кои се воспоставени од страна на работодавачите. Тие може да бидат врз база на дефинирани надоместоци<sup>20</sup> или на дефинирани придонеси<sup>21</sup>; правилата на оданочување се ограничени и се комбинација помеѓу работодавачот/ и работниците кои уплаќат придонеси максимално 18% од висината на заработката. RPPs преставува систем на лично менаџирано штедење. Во овој пензиски систем исто така се уплаќат придонеси со лимитиран износ од 18%, (ibid, стр. 4-5).

Задолжително пензионирање: При пензионирањето се земени во предвид прашањата за човековите права, задолжителното пензионирање е регулирано на регионално ниво. На федерално ниво, задолжителното пензионирање не го повредува/ прекршува Актот на Канада за човековите права. Во Qubec, легислативата ги покрива човековите права, додека стандардот за пазарот на трудот го забранува задолжителното-пензионирање, додека Онтарио го укинал задолжителното пензионирање

<sup>20</sup> Систем на дефинирани надоместоци (Defined benefit scheme): одредување на износот на надоместоци (најчесто пензии), кои се плаќаат во било кој случај, според одредени калкулативни елементи (на пр. според стажот и висината на платени придонеси), (Heringa H.,2007, стр.17).

<sup>21</sup> Надоместоци базирани на придонесите (Contributory benefits): надоместоци кои се исплаќаат само на оние лица, кои плаќаат или плаќале придонеси на социјалното осигурување за време подолго од минималниот период, или пак платиле такви придонеси во минатото (на пр. лица кои ја изгубиле работата, пензионери, болни лица итн.), (Heringa H.,2007, стр. 14).

Систем на дефинирани придонеси (Defined contribution scheme): систем во кој висината на надоместоци што ги добива лицето (најчесто пензија) ексклузивно зависи од акумулираните придонеси на тоа лице, плус профитит кој го остварил пензискиот фонд со тие придонеси ,( Heringa H.,2007, стр.17).

на 12.12.2006 година. Посебно е допуштено задолжително пензионирање после 65-та година во некои региони, постарите работници се заштитени врз основа на дискриминација, отпуштање од работа и унапредување во кариерата.

Фазно пензионирање: Регионот Qubec има воспоставено можност за фазно пензионирање кое не е дозволено во другите региони, но мал број на лица имаат предност (бенифит) од овој вид на пензионирање. Пример, работниците можат да го редуцираат нивното работно време во периодот пред пензионирање и ќе продолжат да придонесуват во пензискиот систем на Qubec (QPP) со исто ниво како пред да го редуцирале работното време, преку што се зголемуваат придонесите во QPP врз основа на ова ниво.

Канада има акумулирано голем вишок на работна сила во нивниот јавен пензиски систем, преку правилник е регулиран парцијалниот аконтациски фонд за пензиски надоместоци за Baby Boom Generation. Овој фонд е дизајниран да има доволно средства за исплата на идните пензии, без дополнително зголемување на стапката на оданочување на платите по основ на пензиско осигурување. Канадскиот јавен пензиски систем е помалку дарезлив одколку некои пензиски системи во Европа.

#### 2.4.4. Јапонија

Јапонија е една од земјите во светот со најбрзо стареење на населението, исто така се соочува со големи проблеми во даночната евазија, која од своја страна неповолно влијае врз пензиските фондови.

##### *Демографски карактеристики и пазар на трудот:*

Популацијата во Јапонија во 2006 година изнесува 127.5 милиони.

Популација од 65+ година како процент од вкупното население во 2006 година изнесува 20%.

Просечниот животен век од раѓање во 2006 година изнесува 81.3 години.

Стапка на фертилитет изнесува 1.2 деца на една жена во 2005 година.

Стапка на невработеност во 2010 година ( во втори месец) е (4.8%), кај мажите изнесува (5.2%), додека кај жените е (4.4%).

Учеството на работна сила на возраст од 65+ години од населението: во 2000 година изнесува 22.6%, во 2005 е 19.7%.

Вработеност на работната сила во 2008 година на лицата на возраст од 15-64 години е (70.7%), кај мажите е (81.6%), а на жените е (59.7%).

##### *Економска состојба:*

БДП per capita во 2005 година, подесено како куповна моќ изнесува 31.600 САД долари.

##### *А) Модел на јапонскиот пензиски систем*

Нето заменската стапка кај задолжителните пензии во однос на просечната плата во 2005 година е 59.1%.

*Надоместоците за време на пензионирањето се обезбедуваат преку три извори:*

- а) Државни пензии (The Nacional Pension);
- б) Пензиско осигурување на работниците - Employees' Pension Insurance (EPI);
- в) Дополнителни меѓусебни (мешовити) асоциации (Mutual Aid Association).

Во компаниите во зависност од ниваната големина се нудат различни можности за реформа во делот на потребните квалификувани години за пензија исто така се нудат мерки за задржување на постарата работна сила.

#### а) Државни пензии (The Nacional Pension)

Овој дефиниран пензиски систем обезбедува еднакви надоместоци<sup>22</sup> за сите сектори во кој работи населението. Сите лица од 29 до 59 годишна возраст (вклучувајќи ги лицата кои не работат за платени работни места) се очекува да придонесуваат во националниот пензиски систем, но евазијата на придонесите е сериозен проблем. Граѓаните мора да уплаќаат придонеси од најмалку 25 години за да можат да остварат пензија. Пензиските приходи на годишно ниво за уплаќани 40-ет години пензиски придонеси изнесуваат ( 6.589 САД долари или 794.500¥/јени) ако се оствари пензија пред 60-та година, овие средства се подесуваат(прилагодуваат) ако бараниот период за придонесување во пензискиот фонд не е доволен. Од 2005 година, месечната сума на уплаќање пензиски придонеси изнесува (13.580 ¥ или 113 САД долари). За да се оствари пензија потребно е да се биде на возраст од 60-70 години старост, додека актуарските намалувања или зголемувања се прилагодуваат(прават) доколку лицето кое се квалификувало за пензија е пред или после 65-та година од животот. Најраната возраст за остварување на пензија ќе се зголемува на 65-ет години од 2013 за мажи и за жени од 2018 година. Државата обезбедува 1/3 од вкупните потребни средства за овој вид на пензија преку субвенционирање, но со реформата која била воведена од 2004 година се зголемиле потребните средства за овие пензии на 1/2 од вкупните потребни средства, додека ова зголемување се планира да се одвива постепено до 2009 година. Редистрибутивната природа на еднаквите надоместоци се состои од следното: лицата кои повеќе уплаќаат пензиски придонеси да добијат пониска заменска стапка на пензија (супституција на пензија како процент од платата).

#### б) Пензиско осигурување на работниците - Employees' Pension Insurance (EPI)

Ова пензиско осигурување е задолжително, надоместоците се на база на проверка на уплатените придонеси<sup>23</sup>, овој систем го покрива

---

<sup>22</sup> Еднакви надоместоци (Flat-rate benefits): надоместоци кои се доделуваат како еднаков износ на пари или услуги, без разлика на направените придонеси, стаж или други разликувачки фактори. Таквите надоместоци можат да бидат пресметани според член, и со тоа да бидат поголеми за семејства со поголем број членови, (Heringa H.,2007, стр. 28).

<sup>23</sup> Надоместоци зависни од приход (Earnings-related benefits): надоместоци кои зависат од претходните плати и/или придонеси (ако се зависни од приходот) на осигуреникот, со што лица што имаат или имале повисоки плати имаат право на повисоки бенефиции. Висината на овие надоместоци може да се разликува од една земја до друга, во зависност од тоа дали правото на остварување е базирано врз просечна плата, највисока плата или пак последните плати (Heringa H.,2007, стр. 20).

приватниот сектор на работниците (но ги исклучува само вработените лица).

Преку EPI системот се обезбедува пензиски надоместок кој е на база на проверка на уплаќаните придонеси, за кој се добива процент ( кој варира од периодот на партиципација од уплаќање на придонеси) на годишна основа, каде се множат месечните пензиски придонеси со бројот на периодот на месеците за кои е уплаќано (се рачунаат во вид на бонуси). Средствата се исплаќаат секои два месеци. Месечните пензиски надоместоци се утврдуват од просечните средства во месеците април, мај и јуни. Стапката за уплаќање на придонесите од септември 2006 година изнесува 14.642%.

Работодавачот може да склучи договор надвор од делот на EPI системот, доколку сака доброволно да обезбеди професионална пензија за неговите вработени лица. Повеќето пензиски осигурувања се дефинирани на основ на надоместоци. Компаниите со 500+ вработени може да одлучат да склучат договор и после тоа да уплаќат редуцирана стапка придонеси во EPI системот. Се предпоставува дека со тоа ќе се обезбеди алтернативна пензија најмалку од 30% повеќе одколку што нуди EPI пензискиот систем, како заменска стапка на пензија наместо платата која се примала. Реформите кои се спроведуваат во моментов, ги охрабруваат работодавачите да понудат пензиски надоместоци на база на придонеси, досега релативно малку вработени партиципирале во овие пензиски системи.

#### в) Дополнителни меѓусебни (мешовити) асоцијации/друштва - Mutual Aid Association ( MAAs)

Овие дополнителни мешовити асоцијации се задолжителни, надоместокот во овој пензиски систем се добиват на база на проверка на приходот и се однесуваат за вработените во јавниот сектор.

Преку MAAs асоцијациите/друштва се обезбедуваат пензии, практично како и преку EPI системот. MAAs асоцијациите/друштвата покриват три категории на работници: лица вработени во државните институции, лица вработени во локалните државни институции и вработените во приватните училишта. Стапката на придонесите во 2005 година за трите групи работници било за: лица вработени во државните институции (14.509%), лица вработени во локалните државни институции (13.384%) и вработените во приватните училишта (10.814%).

Задолжително пензионирање: Повеќето фирми кои имаат вработено 30-ет или повеќе вработени имаат задолжително утврдена возраст за пензионирање. За повеќето вработени возраста за задолжително пензионирање е 60-ет години.

Тековни реформи: Возраста за пензионирање на вработените во приватниот сектор после воведувањето на законските измени од 2004 година започнува постепено да се зголемува од 60 на 65 години во 2006 година. Законот го охрабрува приватниот сектор да ги задржи постарите вработени, овој процес ќе се одвива постепено (фазно) од 2006 до 2013 година, преку натамошно зголемување на возраста за пензионирање. Како резултат на новиот закон, фирмите можат да изберат помеѓу следните три можности:

- ✓ Фирмите постепено да ја зголемуват возраста за пензионирање од најмалку 62 во 2006 на 63-и во 2007, во 2010 на 64-ри и во 2013-та година на 65-ет годи старост;
- ✓ Да имплементират во континуитет програма за работа која ќе им овозможи на работниците да работата до нивната 65-та година од животот; и
- ✓ Компаниите да ги елиминираат сосема провизиите кои стимулираат пердевремени пензионирања.

Од големината на компанијата зависи должината на грејс периодот кој и е даден за имплементација на овие можности. Малите и средните компании имаат пет години период да ги имплементираат промените, додека најголемите организации имаат три години за имплементирање на истото (U.S. Social Security Administration, April 2006).

Со другите реформски мерки ќе се зголемат социјалните придонеси во EPI пензискиот систем со стапка од 0,354% секоја година до достигнување на 18.3% во 2017-та година. Дополнително на ова, пензиските надоместоци ќе се намалуваат секоја година за 0,9% сè до 2023 година. Како резултат на ова, заменската стапка на пензијата, наместо платата која се примала додека се работело, за маж со просечно 40-ет години работен стаж на уплаќани пензиски придонеси (и неговата зависност од сопругата) ќе се намали од околу 60% на 50% (ibid, стр. 16-17).

Јапонија има пензиски осигурителен систем кој нуди универзални еднакви надоместоци за жителите на таа земја плус надоместоци кои зависат од проверка на приходите на работниците. Јапонија се соочува со сериозна даночна евазија во однос на обезбедување на социјалните придонеси.

#### 2.4.5. Нов Зеланд

Реформата во Нов Зеланд во (KiwiSaver) пензискиот систем во прв момент била на доброволна основа, но со цел да се стимулира индивидуално штедење од 2006 година се воведува задолжителност во овој пензиски систем, каде државата обезбедува субвенции за новите членски сметки. Учеството во професионалниот пензиски систем е многу мало на вработените, од причини што државата во овој систем не обезбедува даночни инцијативи.

##### *Демографски карактеристики и пазарот на трудот:*

Популацијата во Нов Зеланд во 2006 година изнесува 4,1 милиони.

Популацијата од 60+ години како процент од вкупното население во 2006 година изнесува 17%. Популацијата од 65+ години како процент од вкупното население во 2006 година е 11,8%.

Очекуван животен век од раѓање во 2006 година изнесува 78 години.

Стапката на фертилитет во 2006 година изнесува 1,79 деца на една жена.

Стапката на невработеност во 2008 година е 4,1%.

Просекот на издржувано постаро население (Old-Age Dependency Ratio) во 2005 година е 18,1%. Учеството на работна сила на возраст од 65+ години од населението во 2000 година е 7,7%, во 2005 изнесува 11,2%.

Вработеноста на работната сила во 2005 година на лицата на возраст од 15-64 години за мажите е 84,4%, а за жените е 70,8%, додека кај лицата



на возраст од 55-64 години вработеноста на мажите е 79,7%, а на жените изнесува 62,5%.

*Економска состојба:*

БДП per capita во 2004 година, прилагоден како куповна моќ изнесува 25,300 американски долари.

*А) Модел на ново зеландскиот пензиски систем*

Нето стапката на супституција (заменска стапка) на задолжителните пензии (mandatory pensions) во однос на просечаната плата во 2005 година изнесува 39,5%.

*Пензискиот систем во Нов Зеланд (во понатамошниот текст НЗ) се развивал во три насоки:*

- а) Новозеландски старосни пензии - New Zeland Superannuation (NZS)
- б) Киви штедење (KiwiSaver); и
- в) Професионални пензии (occupational pensions).

*а) Новозеландски старосни пензии - New Zeland Superannuation (NZS)*

Овој вид на пензии се на основ на дефинирани надоместоци. NZS пензии (упатува на универзалност), преку кои се обезбедуваат универзални надоместоци, финансирани преку генералните(државни) приходи. За да се оставри пензиски надоместок, лицето мора да има 65 или повеќе години, да е жител на Нов Зеланд, да има живеено 10 години до наполнувањето на 20-та година од животот, пет години да има престојувано после 50-та година. NZS надоместоците во овој пензиски систем се на основ на проверка на материјалната состојба, брачниот статус (квалификуваноста на еден од брачните партнери за NZS пензија) и приходите, без оглед на тоа дали лицето немало платена работа.

*б) Киви штедење (KiwiSaver)*

Моменталната законска регулатива обврзува автоматско зачленување во овој програм со цел да го охрабри индивидуалното штедење кај еден работодавач.

Регулативата која го уредува овој вид на штедење на (KiwiSaver) пензискиот систем е во сила од септември 2006 година, додека програмот почнал со работа од јули 2007 година. Партиципирањето прво било на доброволана основа, додека за сите работници од јули 2007 година е задолжително (автоматско) членувањето. Од работодавачот се бара да го понуди овој пензиски систем, но тие не се обрзани да уплаќаат придонеси. Работниците имаат можност да одлучат да излезат во било кое време во периодот од третата до осмата недела откако биле вработени. Работодавачот ги префрла средствата до фондот преку даночни агенции (Оддел за државни приходи - The Inland Revenue Department). Вработените уплаќат социјални придонеси во висина од 4% пред да биде оданочена бруто платата (месечната плата). Работникот може да уплаќа пензиски придонеси до 8%, додека работодавачот може да уплаќа пензиски придонес како дел од 4% или да ги уплаќа сите 8% од придонесите. Работниците може да одлучат каде да ги инвестираат своите средства или да ги пренасочуваат помеѓу различните пензиски системи.

Тие учествуваат само во еден пензиски систем истовремено, не и во два системи. Заштедите може да ги примаат како цела сума, освен во специфичните случаи на одредени пензиски системи кои нудат друга можност. Овие заштеди примарно се наменети за пензионирање. Средствата не може да се повлечат сè додека лицето не достигне старост од 65 години и пет години членство. Ануитетите се реализираат подоцна, со исклучок на финансиски потешкотии за тешки болести, смрт или набавка на (first home). Половината од средствата може да се користат како заем (позајмица/хипотека) потоа да се вратат. Државата обезбедува NZ 1,000\$ (692 УСД) за новите членски сметки и ги плаќа средствата за придонеси за членство. Дополнително, после три години од уплаќање на придонеси државата обезбедува NZ 5,000 \$ (3.460 УСД) за набавка на (first home). Државата, исто така, ги субвенционира средствата за финансирање на институционалното обезбедување на KiwiSaver пензискиот систем.

### в) Професионални пензии (occupational pensions)

Нов Зеланд не обезбедува даночни иницијативи за професионални пензиски системи, затоа помалку од 15% од работната сила партиципира во такви пензиски системи (ibid, стр. 20-21).

Задолжително пензионирање: Не постои законски лимит (утврдена горна возрастна граница на старост) за пензионирање во Нов Зеланд. Заменската стапка на задолжителните пензии во Нов Зеланд е една од пониските во развиените земји во светот.

## 2.5. Пензиски системи во постари држави-членки на Европската унија

Подолу ќе ги елаборираме постари земји-членки на Европската унија (Франција, Германија, Италија, Холандија, Шведска и Англија).

### 2.5.1 Франција

Причината за реформа на францускиот пензиски систем се должи на сè уште дарежливите пензии, ниската возраст за излегување од пазарот на трудот, стареењето на населението. Заради тоа се доведува во прашање солвентноста на пензискиот систем, иако во Франција се забележува релативно висока стапка на вработеност на постарата работна сила кај двата пола.

#### *Демографски карактеристики и пазар на трудот:*

Популацијата во Франција во 2006 година изнесува 62,9 милиони.

Популацијата од 50+ години, како процент од вкупното население во 2005 година изнесува 34,0%. Популацијата од 65+ години како процент од вкупното население во 2005 година изнесува 16,4%.

Просечниот животен век од раѓање во 2006 година кај мажите е 77,3 години, а кај жените е 84,3 години<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Europe in figures (Eurostat yearbook 2009). Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities, 2009. ISBN 978-92-79-11625-4, ISSN 1681-4789, DOI 10.2785/29733, Cat.No. KS-Cd-09-001-E-C. Во понатамошниот текст за пензиските системи од ЕУ, овој вид на податоци се добиени од оваа публикација на стр.160.

Стапката на невработеност во 2010 година (во трети месец) е 10,1% од вкупниот број на работоактивниот контингент, кај мажите 9,8%, кај жените (10,4%).<sup>25</sup>

Лица на возраст од 15-64 години со високо образование, како процент од оваа возрасна група во 2008 година се вработени 31,2%.<sup>26</sup>

Учеството во доживотно учење како процент од популацијата од 25-64 годишна возраст во 2007 година кај мажите е 7,0%, кај жените 7,9%.<sup>27</sup>

Учеството на работна сила на возраст од 65+ години од вкупното население во 2000 година е 1,3%, а во 2005 изнесува 1%.

Вработеноста на работната сила во 2009 година на работоактивниот контингент кај мажите е 68,5%, кај жените е 60,1%<sup>28</sup>, додека во 2007 година кај лицата на возраст од 55-64 години вработеноста на мажите е 69,3%, а на жените 60%.<sup>29</sup>

#### *Економска состојба:*

Трошоците од БДП како даночни оптоварувања за потребите на пазарот на трудот во 2007 година се 2,15%.<sup>30</sup> Вкупните трошоци за социјална заштита како процент од БДП во 2005 година се 31,5%.<sup>31</sup>

БДП *per capita* во 2004 година, прилагодено како куповна моќ, изнесува 29.300 американски долари.

#### *Социјална состојба:*

Популацијата под линијата на сиромаштија во 2000 година е 8,0% од вкупното население.

#### *А) Модел на францускиот пензиски систем*

Нето заменска стапка на супституција на задолжителните пензии (mandatory pensions) во однос на просечната плата во 2005 година изнесува 68,8%.

Стапката на покриеност со професионални пензии (occupational pensions) во 2004 година е 100%.

<sup>25</sup> Во понатамошниот текст овие податоци за пензиските системи од ЕУ се добиени од следниот сајт: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/printTable.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=teilm020&printPreview=true>

<sup>26</sup> Eurostat Pocketbooks (2009 edition). Labour market statistics. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. ISBN 978-92-79-13436-4, DOI 10.2785/33217, Cat.No.KS-30-09-149-EN-C. Theme: Population and social conditions. Во понатамошниот текст за пензиските системи од ЕУ, овие податоци се добиени од оваа публикација, на стр.29.

<sup>27</sup> Europe in figures (Eurostat yearbook 2009). Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities, 2009. ISBN 978-92-79-11625-4, ISSN 1681-4789, DOI 10.2785/29733, Cat.No. KS-Cd-09-001-E-C. Во понатамошниот текст за пензиските системи од ЕУ, овој вид на податоци се добиени од стр.199.

<sup>28</sup> Во понатамошниот текст овие податоци за пензиските системи од ЕУ се добиени од следниот сајт: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/printTable.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=teilm020&printPreview=true>

<sup>29</sup> Europe in figures (Eurostat yearbook 2009). Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities, 2009. ISBN 978-92-79-11625-4, ISSN 1681-4789, DOI 10.2785/29733, Cat.No. KS-Cd-09-001-E-C. Во понатамошниот текст за пензиските системи од ЕУ, овој вид на податоци се добиени од стр.272.

<sup>30</sup> Eurostat Pocketbooks (2009 edition). Labour market statistics. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. ISBN 978-92-79-13436-4, DOI 10.2785/33217, Cat.No.KS-30-09-149-EN-C. Theme: Population and social conditions. Во понатамошниот текст за пензиските системи од ЕУ, овој вид на податоци се добиени од стр.102.

<sup>31</sup> Europe in figures (Eurostat yearbook 2009). Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities, 2009. ISBN 978-92-79-11625-4, ISSN 1681-4789, DOI 10.2785/29733, Cat.No. KS-Cd-09-001-E-C. Во понатамошниот текст за пензиските системи од ЕУ, овој вид на податоци се добиени од стр. 257.

Просечната возраст во 2006 година кога се остварува пензијата е 59,0 години.<sup>32</sup>

*Пензиските надоместоци во Франција се обезбедуваат од четири извори и тоа:*

- а) Минимум помош (*minimum vieillesse*),<sup>33</sup>
- б) Пензија која се однесува за лицата со најниски примања (*the basic earning-related pension*);
- в) Задолжителни професионални системи (*Mandatory occupational plans*);
- г) Програми за доброволно штедење (*voluntary saving programs*).

*а) Минимум помош (minimum vieillesse)*

Оваа пензија се стекнува врз претходно утврдување на материјалната состојба на лицето кое се квалификува за истата.

Овој вид на пензија има за цел да обезбеди минимална нето социјална сигурност за сите лица над 65 години (во одредени случаи, како што се лицата со инвалидитет) кои се жители на Франција. Овој систем е дизајниран да обезбеди минимална пензија за оние лица кои немаат пензија по основ на уплаќани придонеси или имаат недоволно квалификуван период на платени придонеси за минимална пензија. Во 2006 година, максимална годишна пензија за едно лице (семец) кое добива ваков вид на помош била €7,500.

*б) Пензија која се однесува за лицата со најниски примања (the basic earning-related pension)*

Како приватниот така и јавниот сектор е покриен со овој вид на пензија. Овој вид на пензија се стекнува прво врз статус од работен однос и средствата кои се уплаќаат по основ на придонеси во пензискиот систем.

Втората категорија на лица кои се стекнуваат со квалификувана возраст за пензија, а претходно поради недоволните средства од уплатени придонеси во нивниот работен век (имале минимални плати), придонесите по тој основ (не биле доволни за да се оствари минимална пензија), се стекнуваат со ова социјално право врз основа на утврдување на материјална семејна состојба. Системот по основ на дефинирани надоместоци се финансира преку уплаќање придонеси и функционира како *pay-as-you-go* систем. Стапката на придонесите во овој пензиски систем е 6,65% од работниците и 8,3% од работодавачот (и двата субјекти ја формираат вкупната стапка на придонеси). Државата го управува овој програм преку различни пензиски системи кои зависат од секторот на работодавачите. Пензискиот систем, таканаречен режим на генерални менаџери (*the régime général manages*) од секторот на приватните

---

<sup>32</sup>Eurostat Pocketbooks (2009 edition). Labour market statistics. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. ISBN 978-92-79-13436-4, DOI 10.2785/33217, Cat.No.KS-30-09-149-EN-C. Theme: Population and social conditions. Во понатамошниот текст за пензиските системи од ЕУ, овој вид на податоци се добиени од стр.52

<sup>33</sup> Надоместоци кои зависат од проверка на средства (*Means-tested benefits*): надоместоци кои се исплаќаат само на лица или семејства чии примања, или вкупната вредност на нивниот имот, се под одредено ниво. За да се оствари право на овие надоместоци, потребна е проверка на целокупниот имот (Heringa H.,2007, стр.44).

работници, како и другите професионални категории се покриени преку бројни специјални режими.

*в) Задолжителни професионални системи (Mandatory occupational plans)*

Работниците од приватниот сектор, остваруваат пензија дел преку дополнителни пензиски системи и дел преку pay-as-you-go систем по основ на уплаќање на придонеси, кои се управувани преку приватни невладини социјални партнери (синдикати и организации на работодавачи/стопански комори); најголеми од овие се AGIRC и ARRCO.

Партиципацијата во AGIRC и ARRCO е детерминирана од висината на платата и од видот на вработеноста (пример, менаџери или службеници на пониски нивоа). За AGIRC, стапката на придонеси во 2006 година била 20,3% (12,6% од работодавачите и 7,7% од работниците), за оние со годишна заработка помеѓу еден и осум пати во висина од €31,068). Оваа сума се нарекува социјално сигурносен плафон (висина). Во ARRCO партиципираат работниците кои заработуваат помалку од висината за која треба да се уплаќаат придонеси во висина од 7,5% (4,5% од работодавачите и 3% од работниците). Оние со заработка помеѓу еден и три пати на утврдената висина(плафон) за уплаќање на придонеси е 8% од плата и 12% придонеси од страна на работодавачот. Висината на пензијата се остварува на основ на пресметка на акумулираните поени.

Квалификуваноста за пензија во Франција зависи од бројни фактори, но генерално, целосна пензија остваруваат оние кои имаат достасано 60 години возраст и 40 години уплаќани придонеси; истата постепено ќе се зголемува на 41 година за уплаќање на придонеси до 2012 година. Целосна пензија од државниот систем се добива во висина од 50% од просечната плата, а се пресметува врз основа од 23 најдобри години на вработеност (24 години во 2007 и 25 години по 2008 година). Минималниот годишен приход е €6,840).

*г) Програми за доброволно штедење (voluntary saving programs)*

Овие програми се управувани од приватни работодавачи и се стекнуваат преку индивидуални пензиски системи.

Од 2003 година, две институции во Франција го координираат програмот за доброволно штедење. Едната од нив е PPESVR, која им дозволува на работниците дел од својата плата да ја штедат преку работодавачот (уплатата на придонесите оди преку работодавачот).

Втората, PEIR, претставува индивидуален пензиски систем управуван од организација како осигурителна компанија. Во 2000 година, програмот за доброволно штедење опфаќал 46% од Француските домаќинства (ibid, стр.8-9).

Задолжителното пензионирање законски е на возраст од 65 години но може да се работи подоцна. Исто така, работодавачите можат да преговараат преку колективни преговори да го одредат пензионирањето помеѓу 60-65-та година, под одредени услови како што е целосната пензиска квалификуваност (право на целосна пензија).

Стандардна возраст за пензионирање е 60 години. Со реформата од 2003 година се дозволува пензионирање помеѓу 56 и 59-годишна возраст, за лицата кои започнале со работа од 14-17-та година од животот, кои

работеле од 40-42 години без прекини, освен болест, породилно отсуство и отслужување на воениот рок.

Некои работници остваруваат средства поради невработеност, една до две години до пензионирањето, и им се дозволува да излезат од пазарот на трудот пред 60-та година.

### 2.5.2. Германија

Реформата во германскиот пензиски систем е условена од зголеменото стареење на населението, сè поголемите финансиски трошоци за потребите на системот за социјална сигурност, кој предизвикува дисбаланс во приходно-расходната страна на овој систем.

#### *Демографски карактеристики и пазарот на трудот:*

Популацијата во Германија во 2006 година изнесува 82,4 милиони.

Популацијата од 50+ години како процент од вкупното население во 2005 година изнесува 37,1%. Популацијата од 65+ години како процент од вкупното население во 2005 година изнесува 18,6%.

Просечниот животен век од раѓање во 2006 година за мажите изнесува 77,2 години, за жените изнесува 82,4 години.

Стапката на невработеност во 2010 година (во трети месец) изнесува 7,3% од вкупниот број на работоактивниот контингент, кај мажите 8,0%, додека кај жените 6,7%.

Лицата на возраст од 15-64 години со високо образование, како процент од оваа возрасна група во 2008 година се вработени 26,1%, кај мажите вработеноста е 28,3%, а кај жените 23,5%.

Учеството во доживотно учење во 2007 година, како процент од популацијата на возраст од 25-64 години кај мажите е 8,0%, а кај жените изнесува 7,6%.

Учеството на работна сила на возраст 65+ години од населението во 2000 година изнесува 2,6%, додека во 2005 година е 2,9%.

Вработеноста на работната сила во 2005 година на лицата на возраст од 15-64 години кај мажите е 80,6%, а кај жените е 66,9%. Кај лицата на возраст од 55-64 години во 2007 година, вработеноста на мажите е 74,3%, а кај жените е 64,0%.

#### *Економски фактори:*

Трошоците од БДП како даночни оптоварувања за социјална заштита во 2005 година изнесуваат 29,4%. Трошоците како процент од БДП во 2007 година за потребите на пазарот на трудот се 2,40%.

БДП per capita во 2004 година, прилагодено како куповна моќ изнесува 28.303 американски долари.

#### *А) Модел на германскиот пензиски систем*

Нето заменската стапка на супституција на задолжителните пензии (mandatory pensions) во однос на просечната плата во 2005 година изнесува 71,8%.

Просечната возраст за остварување на пензија во 2006 година е 60,4 години.

Стапката на покриеност со професионални пензии (occupational pensions) во 2002 година изнесува 46%.

Пензиите во Германија се обезбедуваат од три извори и тоа:

- а) Rentenversicherung, задолжителни државно-обезбедени пензии;
- б) Професионален пензиски систем (Occupational Pension Plans); и
- в) Лични пензиски провизии (Personal Pension Provisions).

#### *а) Rentenversicherung*

Rentenversicherung пензиите се остваруваат на основ на утврдување на материјалната состојба (mandatory state-provided pension benefit, as well as a means-tested social assistance safety net), кои играат улога на минимални надоместоци (нето) социјална заштита на основ на проверка на средствата за лицата над 65 годишна возраст.

Задолжителните државно обезбедени пензии, преставуваат систем кој е дефиниран на основ на надоместоци и ги покрива сите вработени, со одредени исклучоци. Ској од работодавачите и работниците уплаќа по 9,75% од сумата, додека државата обезбедува дополнителна субвенција која покрива околу 30% од висината на потребните средства.

Стандардната квалификуваност за пензија дозволува одредено лице со квалификувани 5 години на уплаќани придонеси во пензискиот социјален фонд да се пензионира на возраст од 65 години. Предвремено пензионирање на граѓаните им се дозволува и пред 60-та година од животот. Со моменталните реформи постепено се зголемуваат квалификуваните години за остварување на целосна пензија до 67 годишна возраст, што ќе се планира да се реализира до 2029 година. Надоместоците се пресметуваат со формула врз основа на приходите.

#### *б) Професионални пензиски системи (Occupational Pension Plans)*

Професионалните пензии во Германија се воспоставени на доброволна основа од страна на работодавачот и се примарно системи дефинирани на основ на надоместоци. Некои од овие пензиски системи се финансираат според метод кој тие сами го определуваат, каде ветерните пензии се третираат како можност за поддршка на финансиската актива на компанијата, додека мал дел од компаниите имаат воспоставено одвојување на средства за пензиски системи. Задолжителниот фонд доколку дојде до неможност да се исплатат средствата (insolvency) ги заштитува корисниците во пензискиот систем за нивните стекнати права.

#### *в) Лични пензиски провизии (Personal Pension Provisions)*

Иницијативата за приватен пензиски систем била воспоставена во 2002 година следејќи ја Риестер реформата, именувана по името на поранешен министер за труд. Во неа се бара од работодавачите да понудат пензиски систем. Riester реформата им нуди на сите работници можност за уплаќање на придонеси по основ на даночно-субвенционирање (ослободување од данок) за лична пензија. Максималната сума за уплаќање на придонесите започнал со 1% од платата во 2002 и се зголемил на 4% во 2008 година.

Задолжителното пензионирање во моментов е законска обврска (законски) на возраст од 65 години, уредено преку колективен договор и индивидуален договор за работа. Законот за антидискриминација наскоро ќе стапел во сила и во него се оправдувале законските

задолжителни/квалификувани години (возраст за одење во пензија) (ibid, стр.10-11).

Германија има дарезлив пензиско-социјално сигурносен систем кој им обезбедува добри пензии на повеќето граѓани. Со почетокот на реформата, со воведувањето на личните пензии, германските пензии се придвижуваат кон тристолбен систем, но користењето на личните пензии се предвидува да се одвива побавно.

### 2.5.3. Италија

Италијанскиот пензиски систем се соочува со големо учество на постаро население. Пензискиот систем е еден од најдарезливите системи во светот, заменската стапка е многу висока, па следствено на тоа има и многу високи даночни оптоварувања, со цел да се покријат трошоците во системот за социјална заштита. Италијанскиот пензиски систем гледано на долг рок ќе се соочи со сериозни финансиски проблеми.

#### *Демографски карактеристики и пазарот на трудот:*

Популацијата во Италија во 2006 година изнесува 58,8 милиони.

Популацијата од 50+ години како процент од вкупното население во 2004 година изнесува 37,7%. Популацијата од 65+ години како процент од вкупното население во 2005 година изнесува 19,5%.

Просечниот животен век од раѓање во 2005 година изнесува 80,5 години.

Стапката на невработеност во 2008 година изнесува 6,7%.

Вкупната вработеност на лицата со високо образование во 2008 година е 16,9%, кај мажите е 13,6%, а кај жените 21,9%.

Учеството на лицата како процент од популацијата на возраст од 25-64 години во 2007 година, во форми на доживотно учење е 6,2%, кај мажите е 5,9%, а кај женската работна сила е 6,6%.

Учеството на работна сила на возраст 65+ години од населението во 2000 година изнесува 3,3%, во 2005 е 3,3%.

Вкупната вработеност на работната сила во 2009 година на лицата на возраст од 15-64 години е 57,7%, кај мажите е 68,6%, а кај жените е 46,4%. Вработеноста во 2007 година кај лицата на возраст од 55-64 години кај мажите е 70,7%, а на жените изнесува 33,8%.

Стапката на вкупната невработеност во 2010 година (во трети месец) е 8,8%, невработеноста на мажите е 7,8%, а на женската работна сила е 10,2%.

#### *Економски фактори:*

Трошоците од БДП (како даночни оптоварувања) во 2001 година изнесуваат 42,0%. Вкупните трошоци за социјална заштита во 2005 година како процент од БДП изнесуваат 26,4%. Јавните трошоци за потребите на политиките на пазарот на трудот, како процент од БДП во 2007 година се 1,12 %.

БДП per capita во 2004 година прилагодено како куповна моќ изнесува 28.180 американски долари.

#### *А) Модел на италијанскиот пензиски систем*

Стапката на покриеност со професионални пензии (occupational pensions) во 2002 година изнесува 5%.



Нето заменската стапка на супституција на задолжителните пензии (mandatory pensions) во однос на просечната плата во 2005 година изнесува 88,8%.

Просечната возраст во 2006 година за остварување на пензија е 57,1 години.

*Пензиите во Италија се обезбедуваат од пет извори и тоа:*

Пензиите се обезбедуваат доминантно од страна на Националниот институт за социјална сигурност - National Institute for Social Security (INPS), преку кој се остваруваат следните видови на пензии:

- a) Assegno Sociale;
- б) Pensione di Anzianità;
- в) Pensione di Vecchiaia, пензија врз основ на старост;
- г) Професионални пензии; и
- д) Зголемување на дополнителните пензии– Trattamento Di Fine Rapporto (TFR)-(Boosting Supplementary Pensions)

#### *a) Assegno Sociale*

Овие надоместоци зависат од проверка на средствата-материјалната состојба на лицата кои се жители на Италија над 65 години (means-tested benefit). Вакви надоместоци добива населението кое има ниски приходи, а се остваруваат по 65-та година од возраста, со цел да обезбедат минимално ниво на приходи. Надоместокот кој го добиваат на годишна основа е максимално €4,962 за лице кое е семеј. Овие надоместоци се управуваат надвор од генералните државни приходи.

#### *б) Pensione di Anzianità*

Овие старосни пензии се базираат на уплаќани придонеси (contribution-based seniority pension). Старосните пензии се обезбедуваат од системот на база на дефинирани национални пензиски придонеси. Во овој вид на пензиски систем пензиите се добиваат на основ на придонесите кои се уплаќаат (додека се работи), но системот оперира и со тековно финансираното пензиско осигурување (pay-as-you-go). Квалификуваната возраст за обезбедување на пензија е над 57 години старост и уплаќани придонеси 35 години, или на било која возраст доколку се уплаќани придонеси над 39 години, кој период на плаќање придонеси е зголемен на 40 години во 2008 година. Работниците мора да го напуштат пазарот на трудот кога ќе го остварат овој вид на пензија. Имено, само вработените лица можат да продолжат да работат. Пензиската формула се прилагодува секои 10 години, земајќи го во предвид просечниот животен век.

Во Италија, социјалните придонеси, кои ги покриваат национално дефинираните придонеси за старосни пензии, исто така ги опфаќаат и инвалидските надоместоци. Стапката на придонеси многу зависи од фактори како што се видот на бизнисот и позицијата која се има во компанијата. Во 2006 година, придонесите кои се уплаќале генерално биле со стапка од 8,89% од страна на работниците и 23,81% од страна на работодавачите (вкупно 32,7%). Максималниот износ на средства кои ги уплаќаат работниците се 9,9% од заработката. Како дополнување, мал

процент од системските трошоци се плаќаат надвор од генералното државно управување.

#### *в) Pensione di Vecchiaia-старосни пензии*

За старосните индивидуални пензии се обезбедуваат приходи под слични услови како оние за старосните национални дефинирани пензии на база на придонеси (national defined contribution seniority pension). Како резултат на моменталната транзиција, како и на реформите во средината на 1990-те, приходите се обезбедуваат врз база на придонеси обезбедени преку INPS. Квалификационите барања за пензија се: 5 години минимум плаќање на придонеси, работникот може да добие надоместок (пензија) помеѓу 57-та и 65-та година. Обезбедување на пензија пред 65-та година резултира со намалување за 20% на приходот што се добива од *assegno sociale* (социјална помош).

Претходниот редистрибутивен систем не бил базиран на основ на придонеси. Ова се однесува за лицата кои плаќале придонеси помалку од 18 години пред 31 декември 1995 година. Во моментот, надоместокот се остварува од последните 10 години кога се било вработен. Квалификувана возраст за пензија е 65 за маж и 60 години за жена. Дваесет години на уплаќање на придонеси се критериум за остварување на пензија во повеќето случаи. За оние кои имаат помалку од 18 години на плаќани придонеси до крајот на 1995 година, се употребува комбинација од системи за да се искалкуира нивната пензија.

#### *г) Професионални пензии*

Професионалните пензии се воспоставени од страна на работодавачите на волонтерска основа, кои играат мала улога во обезбедувањето на пензиските приходи. Само околу 11% од работниците се покриени со овој вид на пензиски систем.

#### *BONUS -иницијатива за пролонгирање/одложување на пензионирањето*

Последните реформи кои се направени во италијанскиот пензиски систем се упатени на предвремените пензионирања на работната сила. За таа цел се вовел надоместок, таканаречен *bonus*. Работниците од приватниот сектор кои се квалификувале за старосна пензија можат да изберат да продолжат да работат и им се додава тој *bonus* на претходната пензија која ја оставруваат по основ на партиципација од 32,7%. Оваа можност за дополнителни бонуси на пензијата стапила на сила во 2008 година.

#### *д) Зголемување на дополнителните пензии– Trattamento Di Fine Rapporto(TFR)-(Boosting Supplementary Pensions)*

Овој вид на уплаќање на придонеси влијае на вкупната сума на пензијата кога работниот однос ќе заврши. Од дел од платата на работникот (7,8%) се уплаќа од страна на работодавачот. Започнувајќи од јануари 2007 година, средствата од TFR автоматски се слеваат во дополнителните приватни пензии, освен ако работниците изберат поинаку. Целта на овие дополнителни пензии е да се стабилизира заменската

стапка на јавните и приватните пензии со 35 години плаќани придонеси на околу 65 % од висината на платата (ibid, стр. 14-15).

Покрај реформата во периодот на 1990-те години со која се намалила дарежливоста на пензиите, Италија има еден од најдарежливите социјални системи на благосостојба во Европа. Заменската стапка на пензијата наместо платата е една од највисокоите во Европа. Поради реформата, италијанскиот пензиски систем е во транзиција, старосните пензии претрпеле значителни промени од 1996 година. Во последните години се воведува стимулирање преку добивање дополнителни бонуси, за оние кои сакаат да останат дополнително уште некоја година да работат.

#### 2.5.4. Холандија

Реформата на холандскиот пензиски систем е условена од високата стапка на трошоци за системот за социјална заштита и демографските карактеристики (големо учество на постаро население во вкупното население).

*Демографски карактеристики и пазарот на трудот:*

Популацијата во Холандија во 2006 година изнесува 16,3 милиони.

Популацијата од 50+ години како процент од вкупното население во 2005 година е 32,7%. Популацијата од 65+ години како процент од вкупното население во 2005 година е 14,0%.

Очекуваниот животен век од раѓање во 2006 година за мажите изнесува 77,7 години, а за жените 82,0 години.

Учеството на вкупната невработеност во 2010 година (во четврти месец) е 4,1% од вкупниот работоактивен контингент на населението, додека невработеноста кај мажите е 4,2%, а кај жените е 4,1%.

Лицата на возраст од 25-64 години со високо образование, како процент од оваа возрасна група во 2001 година изнесува 21%.

Процентуалното учество на лицата на возраст од 25-64 години во 2007 година во активности на доживотно учење е 16,6%, кај мажите е 16,1%, а кај жените е 17,0%.

Учеството на работна сила на возраст од 65+ години од населението во 2000 година е 3,2%, а во 2005 изнесува 3,8%.

Вработеноста на работната сила во 2009 година на лицата на возраст од 15-64 години на мажите е 82,4%, а кај жените е 71,5%. Вработеноста, пак, во 2007 година кај лицата на возраст од 55-64 години кај мажите е 82,2%, а кај жените изнесува 50,9%. Вработеноста на работната сила во 2008 година со високо образование изнесува 32,0%.

*Економски фактори:*

Трошоците од БДП (како даночни оптоварувања) во 2001 година изнесуваат 39,5%. Вкупните процентуални трошоци од БДП за социјална заштита во 2005 година се 28,2%. Јавните трошоци за потребите на политиките на пазарот на трудот во 2007 година како процент од БДП се 2,49%.

БДП per capita во 2004 година, прилагодено како куповна моќ изнесува 31.789 американски долари.

#### *А) Модел на холандскиот пензиски систем*

Нето стапката на супституција (заменска стапка) на задолжителни пензии (mandatory pensions) во однос на просечната плата во 2005 година изнесува 84,1%.

Просечната возраст кога се остварува пензија во 2006 година е 62,4 години.

Стапката на покриеност со професионални пензии (occupational pensions) во 2002 година изнесува 91%.

*Холандскиот пензиски систем функционира генерално како тристолбен модел. Четвртиот модел е пензиско штедење на основ на индивидуален животен циклус.*

а) *Algemene Ouderdomswet (AOW)* - државно обезбедени старосни пензии;

б) *Професионални пензии (Occupational pensions)*;

в) *Обезбедување на приватни пензии (Private pension provisions)*; и

г) *Levensloopregeling*-пензиско штедење на основ на индивидуален животен циклус (the life cycle plan).

#### *а) Algemene Ouderdomswet (AOW)- државно обезбедени старосни пензии*

AOW пензискиот систем обезбедува еднаква стапка на старосни надоместоци (flat-rate old age pension based), во зависност од државјанскиот статус и вработеност во Холандија. Лицата ќе може да добијат AOW пензија на возраст од 65 години и зголемување на надоместокот за пензија за 2% доколку придонесувале за целиот период на пропишани потребни услови и квалификувано време да се уплаќаат придонеси за да се оствари пензија (за да се добие 70% од нето минималната плата). Квалификувана година се смета годината од кога лицето живее во Холандија или работи за холандски работодавач (без оглед на жителството). Во 2006 година, стапката за пензиски социјални придонеси била 17,9% од платата. Целосна пензија во 2006 година за лице кое било само изнесувала €948 за секој месец. Средствата за пензија се несоодветни и изнесуваат околу 55% од просечната плата.

#### *б) Професионални пензии (Occupational pensions)*

Придонесите кои се уплаќаат по овој основ во пензискиот систем во Холандија најмногу влијаат на идните пензиски приходи. Во Холандија, професионалните пензии генерално се однесуваат за големите пензиски системи. Овие пензиски системи се квази задолжителни, се регулирани со договори од работен однос, каде се бара од работодавачот и работникот да партиципираат во него, каде покриеноста е над 90% од вработената популација. Стапката на придонеси варира и зависи од спецификата на компанијата или индустријата (од кој сектор доаѓа вработениот и од големината на самиот сектор, договорите се постигнуваат преку колективни преговори), но генерално е околу 20% од работодавачите и 4% од работниците. Повеќето пензиски надоместоци се дефинирани и имаат за цел да обезбедат заедно со AOW 70% од заменската стапка на пензија наместо плата, која е на основ на 40-годишно уплаќање на пензиски придонеси. Некои пензиски системи започнале да ја определуваат заменската стапка (пензија наместо плата) од просечаната заработка во кариерата на работниците. Максималното зголемување на стапката на

финалната пензија е 2% од заработката, со цел да се обезбеди заменска стапка (сметајќи ги тука и средствата од AOW) од 70% од просекот на платата по 35 години работен статус. AOW правата упатуваат на пресметување на професионалниот пензиски надоместок земајќи ги во предвид AOW надоместоците, за прилагодување на висината на пензијата за да се оствари 70% на заменска стапка.

*в) Обезбедување на приватни пензии (Private pension provisions)*

Овие приватни пензии се на основ на штедење на доброволна основа во пензискиот системи преку ослободување од даноци. Индивидуалните приватни пензии во Холандија се генерално воспоставени преку осигурителни компании. Може да се остварат (purchased) овој вид на пензии како ануитети или животното осигурување. Се дозволува преку ослободување од данок да се штеди до максималниот утврден износ (they allow for tax-free savings up to a maximum amount).

*г) Levensloopregeling-пензиско штедење на основ на индивидуален животен циклус ( the life cycle plan)*

Во Холандија има имплементирано пензиско штедење на основ на животен циклус, levensloopregeling. Од 01.01.2006 година, од работодавачите се бара да понудат пензиски систем, додека вработените може да се приклучат на доброволна основа од 01.07.2006 година. Овој пензиски систем е замена за пензискиот систем за предвремено пензионирање (vervroegde, uittredingsregelingen, VUTs) и pre-pension system, кој во суштина е укинат во почетокот на 2005 година. Новиот пензиски систем може да се користи за финансирање на продолжените отсуства поради специфични околности, како што се научна работа или специјализација, породилно отсуство и предвременото пензионирање.

Вработените можат да штедат 12% од бруто годишната плата, во дизајнирана штедна сметка (сметка за штедење) на основ пред да бидат оданочени (pre-tax basis), додека вкупното штедење не смее да надмине 210% од платата од претходната година. Работодавачите може да уплаќаат пензиски придонеси во овој систем наместо нивните вработени. Ако работодавачите одлучат да го прават тоа наместо вработените, мора да уплаќаат за сите вработени униформно, освен ако вработениот не сака да партиципира во пензискиот систем на основ индивидуален животен циклус (the life cycle plan) (ibid, стр.18-19).

Во споредба со повеќето европски земји, холандскиот систем за социјална благосостојба<sup>34</sup> игра мала улога во обезбедувањето на пензиските приходи. Холандскиот пензиски систем функционира како тристолбен модел, додека обезбедувањето на пензиите од страна на работодавачите игра релативно голема улога. Заменската стапка на пензијата во Холандија наместо плата е, исто така, една од највисоките во Европа.

---

<sup>34</sup> Социјална благосостојба (Social welfare): Во САД социјалната благосостојба обично означува финансиска помош од страна/или во име на Владата наменета за луѓето на кои им е потребна. Во Европа социјална благосостојба се однесува на ситуации во кои поединци, групи или категории на луѓе можат соодветно да функционираат како членови на општеството кога се задоволени нивните ургентни материјални потреби и кога не се дискриминирани (Heringa H., 2007, стр.76).

## 2.5.5. Шведска

Реформата на шведскиот пензиски систем е условена од демографската и економските трошоци за системот за социјална заштита.

### *Демографски карактеристики и пазарот на трудот:*

Популацијата во Шведска во 2006 година изнесува 9,0 милиони жители.

Популацијата од 50+ години како процент од вкупното население во 2005 година изнесува 36,9%. Популацијата од 65+ години како процент од вкупното население во 2006 година изнесува 17,6%.

Очекуваниот животен век од раѓање во 2006 година е 80,5 години, за мажи е 78,8 години, а за жените изнесува 83,1 години.

Стапката на фертилитет изнесува 1,66 деца на една жена.

Вкупното учество на невработеност во 2010 година (во четврти месец) изнесува 9,3%, кај мажите е 9,1%, а кај женската работна сила е 9,6%.

Учеството на работна сила на возраст од 65+ години од населението во 2000 година изнесува 9,9%, а во 2005 е 9,4%.

Вработеноста на работната сила во 2009 година на лицата на возраст од 15-64 години на мажите е 74,2%, на жените е 70,2%.

Вработеноста на лицата на возраст од 55-64 години во 2007 година е 57,4%, на мажите е 76,5%, а на жените е 71,8%.

Вкупната процентуална вработеност на лицата со високо образование во 2008 година е 31,5%.

Процентуалното учество на населението на возраст од 25-64 години, во 2007 година во активности на доживотно учење е 32,0%, кај мажите е 26,0%, а кај жените е 38,3%.

### *Економски фактори:*

Јавните трошоци за потребите на политиките на пазарот на трудот, како процент од БДП во 2007 година се 1,74%. Вкупните трошоци за социјална заштита како процент од БДП во 2005 година се 32,0%.

БДП per capita во 2005 година прилагодено како куповна моќ изнесува 29.800 американски долари.

### *А) Модел на шведскиот пензиски систем*

Нето стапката на супституција (заменска стапка) на задолжителните пензии (mandatory pensions) во однос со просечната плата во 2005 година изнесува 68,2%.

Просечната возраст кога се остварува пензија во 2006 година е на 63,0 години.

*Реформираниот пензиски систем во моментот се состои од три видови на пензии:*

а) Национални пензии (National Pension System) како компромис на пензискиот систем, дополнителни пензии (Premium Pensions) и загарантирани пензии (Guarantee Pensions)

б) Професионални пензиски системи (Occupational pension plan) и

в) Приватно штедење (Private saving)

## a) Национални пензии (National Pension System)

National Pension System се однесува само за оние лица кои живеат или работат во Шведска. За да се оствари минимална пензија потребно е да се биде квалификуван за пензија, да се уплаќаат пензиски придонеси до дизајнираниот максимален износ. Работниците уплаќаат придонеси во висина од 7% од нивните плати (како генерални придонеси). Сумата на придонесите по ова издвојување ја сочинува пензиската основа. Работодавачите уплаќаат придонеси во висина од 10,21% од вкупната плата. Заедно, овие две стапки на придонеси сочинуваат 18,5% од пензиската основа на работниците (спротивно на вкупната плата;  $17,21+93=18,5\%$ ).

Придонесите за висината на пензијата се дефинирани во националниот систем. Во овој вид на пензиски систем висината на пензиите зависи од тоа колку се уплаќале придонеси, но системот функционира на база на pay-as-you-go основа. Висината на пензијата е врз основа на уплаќање придонеси во висина од 16% од пензиската основа. Придонесите за секого се собираат на индивидуална сметка и се прилагодуваат на годишно ниво, што се рефлектира на националниот пораст на приходите. За пензиите се користи формула која прави баланс на сметката како иницијален надоместок кој го остварува работникот, а кој зависи од очекуваниот животен век од раѓање на таа група (кохорта) на работници кои достигале 65 години старост и од очекуваниот реален пораст на приходите (одреден на 1,6%).

Дополнителните пензии (Premium Pensions) се уплаќаат на индивидуални пензиски сметки каде придонесите остануваат во износ од 2,5% на пензиската основа. Работниците имаат избор помеѓу голем број на инвестициони опции (650 во 2004 година), или средствата ќе се трансферираат во државно менаџиран фонд, како резултат на нивната неодлучност. Средствата вложени на индивидуалната инвестициона сметка се повратни и не се како средствата по основ на пензија кои се остваруваат како дополнителните пензии, кои кореспондираат директно со придонесите кои се уплаќаат во пензискиот систем. Работниците може да започнат да добиваат пензија од едната или двете сметки на возраст од 61 година; тие може да одлучат фазно да се пензионираат и постепено да ги повлекуваат надоместоците од овие пензиски системи.

Загарантираните пензии (Guaranteed Pensions)<sup>35</sup> се финансирани од државниот централен буџет, а се однесуваат за лицата кои остваруваат ниски пензии, или остваруваат несоодветни надоместоци кај другите пензиски системи, но можат да се стекнат од 65-тата година, а понекогаш и подоцна.

<sup>35</sup> Загарантиран минимален приход (Guaranteed minimum income): висина на приход која државата законски ја гарантира на сите свои граѓани, без разлика дали тие се работоспособни или пак се вработени. Оние лица кои не остваруваат минимален приход примаат додаток преку програмите на социјална помош. Загарантираниот минимален приход би требало да ги задоволи основните животни потреби, или да гарантира минимум животни стандарди. Постапката за определување на минималниот приход се разликува од една земја до друга (Heringa H., 2007, стр.32).

Поддршка на приход (Income support): програми на социјална сигурност кои надоместуваат губиток на приход или отсуство на приход, во случај на реализација на одредени социјални ризици. Овој термин често се користи во англо-саксонските земји; во изминатите неколку децении исто така беше користен во Велика Британија како општ термин за социјална помош (парична и во натура) (Heringa H., 2007, стр.35).

Универзални надоместоци (Universal benefits): Бенефиции кои се базирани единствено на критериумот на припаѓање на одредена општествена група, или поседување одредени карактеристики, без разлика на приходот на поединецот (Heringa H., 2007, стр. 84).

Универзални провизии (Universal provisions): исто што и универзални надоместоци/бенефиции (стр.85).

## *б) Професионални пензиски системи (Occupational pension plans)*

Помеѓу 90 и 95% од работната сила е покриена преку професионалните пензиски системи. Овие додатоци се додаваат на државните пензии врз основа на колективно преговарање помеѓу синдикатот на работниците и работодавачите. Договорот детерминира специфичен дизајн на пензиски систем. Овие пензиски системи традиционално се со дефинирани надоместоци, од 2000 година имало измени и се придвижиле кон пензиски системи на база на дефинирани придонеси. Стапката на уплаќање на придонесите генерално е помеѓу 3-5% од платата. Одредени пензиски системи обезбедуваат надоместоци и порано од 55-та година.

## *в) Приватно штедење (Private saving)*

Шведските граѓани можат надоместоците врз основа на даночно ослободување да ги штедат во пензиско осигурување и на лични сметки. Во моментот, над 1/3 од мажите и помалку од половина од сите жени имаат приватно пензиско штедење.

*Задолжително пензионирање:* Преку одредени пензиски системи се обезбедуваат надоместоци и порано од 55-та година, но стандардна возраст за пензионирање во Шведска е 65 години. Повеќето работници се пензионираат две-три години порано, иако со законот за заштита при работа (Employment Protection Act) е дадено право на работниците да останат до 67-та година од возраста работоактивни (ibid, стр. 26-27).

Во доцните 1990-ти, Шведска вовела иновативна социјално-сигурносна реформа, која била инспирирана од реформите во другите земји. Надоместоците за пензиите на сегашните корисници се остваруваат по основ на периодот пред реформата на пензискиот систем. Идните пензионери ќе добиваат надоместоци според новиот реформиран систем.

## **2.5.6. Англија**

Реформата на англискиот пензиски систем била условена од демографските карактеристики, високите даночни оптоварувања, како големите трошоци за системот за социјална заштита. Англија во минатото направила најголеми реформски зафати во пензискиот сигурносен систем

*Демографски карактеристики и пазарот на трудот:*

Популацијата во Англија во 2006 година изнеува 60,4 милион.

Популацијата од 50+ години како процент од вкупното население во 2004 година изнесува 33,5%. Популацијата од 65+ години како процент од вкупното население во 2004 година изнесува 15,9%.

Очекуваниот животен век од раѓање во 2005 година изнесува 79,0 години.

Стапката на невработеност во 2008 година е 5,6%.

Лицата на возраст од 25-64 години со високо образование, како процент од оваа возрастна група во 2001 година се 18%. Вработеноста на лицата на возраст од 15-64 години со високо образование во 2008 година на двата пола е 33,6%.



Процентуалното учество на лицата на возраст од 25-64 години во 2007 година во активности на доживотно учење е 26,6%, кај мажите е 22,0%, а кај жените е 31,2%.

Учеството на работна силата на возраст од 65+ години од населението во 2000 година изнесува 5,3%, а во 2005 е 5,6%.

Вработеноста на работната сила во 2009 година на лицата на возраст од 15-64 години е 69,9%, на мажите е 74,8%, а на жените 65,0%. Вкупната вработеност на лицата на возраст од 55-64 години во 2007 година е 57,4%, кај мажите е 77,3%, а кај жените изнесува 65,5%.

Вкупната невработеност во 2010 година (во втори месец) е 7,9%, кај мажите е 8,9%, а кај жените е 6,6%.

#### *Економски фактори:*

Трошоците од БДП (како даночни оптоварувања) во 2001 година изнесуваат 37,3%. Вкупните трошоци за социјална заштита, како процент од БДП во 2005 година изнесуваат 26,8%.

Јавните трошоци за потребите на политиките на пазарот на трудот, како процент од БДП во 2007 година се 0,48%.

БДП per capita во 2004 година, прилагоден како куповна моќ изнесува 30.821 американски долари.

#### *Социјални фактори:*

Популацијата под линијата на сиромаштија во 2000 година изнесува 8,0%.

Повеќе отколку во многу други земји, Англија има направено значителни промени во пензискиот финансиски систем.

#### *А) Модел на англискиот пензиски систем*

Нето стапката на супституција (заменска стапка) на задолжителните пензии (mandatory pensions) во однос на просечаната плата во 2005 година изнесува 47,6%

Просечната возраст за остварување на пензија во 2006 година е 58,9 години.

Стапката на покриеност со професионални пензии (superannuation guarantee) во 2002 година изнесува 46%.

*Во Англија осигурувањето за сегашните работници се остварува преку три вида на пензии:*

- а) Основни државни пензии (Basic State Pensions);
  - б) Втори (дополнителни) државни пензии - State Second Pensions (S2P);
- и
- в) Пензии кои не се обезбедуваат од страна на државата (non-state pensions); тука се вклучени професионалните пензии (Occupational), личните пензии (personal), и предвременото пензионирање, кое е таканаречен stakeholder pension plan.

### *а) Основни државни пензии (Basic State Pensions)<sup>36</sup>*

Овие пензии се остваруваат на основ на дефинирани придонеси. Тие се исплаќаат на база на еднакви надоместоци по основ на квалификувани години за уплаќани придонеси. Националното осигурување на база на придонеси - National Insurance Contribution (NICs) е 11% од приходот на работникот (утврдено како лимитирана сума од платата, над тоа може да се зголеми само за 1%) и со утврдена стапка на придонеси од работодавачот од 12,8%. За да се обезбеди основната државна пензија, потребно е да се има 65 за маж и 60 години за жена за оние кои се родени пред 05.04.1960 година. Оваа возраст постепено ќе се зголемува за жените почнувајќи од 2010 година сè до 65 години за пензионирање до 06.04.2020 година. За да се обезбеди цела државна пензија, бројот на потребните квалификувани години на уплаќани придонеси за мажи е 44 и помеѓу 39-44 години за жена, земајќи притоа предвид кога тие ја остваруваат пензијата. Целосната пензија изнесува £84,25 (€166) за една недела за пензионираните во 2006/2007-та година на оданочување.

### *б) Втори (дополнителни) државни пензии - State Second Pensions (S2P)*

Тоа се таканаречени дополнителни надоместоци, кои се остваруваат во зависност од приходот на лицето кое се квалификува за ваков вид на пензија. Преку дополнителните државни пензии се обезбедува дополнителен приход откако ќе се достаса потребната квалификувана возраст за пензионирање. Висината на придонесите за работниците (додека работат) се уплатува во зависност од нивната заработка, но таа влијае на надоместокот кој ќе го остварат кога ќе се пензионираат. Овој дополнителен надоместок на пензијата исто така зависи од статусот на кариерата (пример, грижа за деца или за возрасни), долготрајни болести и инвалидитет. Двата дела од државната пензија се задолжителни, секој може да склучи договор надвор од овој систем, да излезе од S2P системот во недржавна пензија, со надеж дека ќе заработи поголема сума од инвестираните средства.

### *в) Пензии кои не се обезбедуваат од страна на државата (non-state pensions)*

Овие пензии се обезбедуваат преку субвенционирање на пензискиот систем, а дел од средствата се обезбедуваат преку даночно ослободување.

Професионалните пензии (Occupational) се обезбедуваат на основ на ослободување од данок кој се уплаќа како придонес и дополнителни придонеси кои се уплаќаат од страна на работодавачот. Специфичните структури на пензиските системи зависат од работодавачот и можат да бидат дефинирани на база на надоместоци или на база на дефинирани придонеси. Работниците типично уплаќаат придонеси во двата пензиски системи. Традиционално, повеќето пензиски системи се на база на дефинирани надоместоци, но во последните години има рапидно

<sup>36</sup> Јавни пензии (Public pensions): Пензии кои се примаат од страна на јавно поседуван систем, чие функционирање е надгледувано, а во некои случаи и менаџирано, од страна на државата, во согласност со јавни правила (законски акти) (Heringa H., 2007, стр.59).

намалување на бројот на системите кои се на база на дефинирани надоместоци. Во 2004 година, пензискиот фонд за заштита (Pension Protection Fund) бил воспоставен со цел да ги заштити надоместоците на работниците кои членуваат во системите на база на дефинирани надоместоци.

Личните пензии (personal) и субвенционираниите (преку даночно ослободување и средства кои се остваруваат по основ на предвременно пензионирање пред 50-та година, додека од 2010 година возраста се зголемува на 55 години) пензиски системи (таканаречени stakeholder pension plans) нудат слични иницијативи. Тие, исто така, нудат флексибилност и сигурност (flexibility) за луѓето кои ја менуваат работата често или се самовработени (ibid, стр.30-31).

Моментални понудени(препорачани) реформи: Пензиската комисија во Англија разгледувала можност да се вложи напор да се направат неопходните реформи и да се обезбеди долготрајна стабилност на системот. По направена длабока анализа, пензиската реформа била воведена при крајот на ноември во 2006 година. Тоа значи дека нивна главна карактеристика е: вклучување на повторен линк со државните пензии; индексирањето да се одвива на база на порастот на платата отколку на порастот на цените; намалување на потребните квалификувани години за уплаќање на придонеси кои се неопходни да се оставри целосна државна пензија; постепено зголемување на потребната старост на 68 години (на најрана возраст за која може да се добијат надоместоци), во зависност од очекуваниот животен век, започнувајќи од 2024 година; укажување на предностите и правење на напори за промоција на не-државните пензии, преку автоматско вклучување и стремење кон контролирање на самата средина во овој домен. Реформата има за цел професионалните пензии да ги имплементира како системи на национално пензиско штедење (National Pension Savings Scheme), универзално да се дефинираат придонесите во пензискиот систем, додека работниците автоматски да стануваат членови и задолжително (облигаторно) работодавачите да уплаќаат придонеси.

## **Заклучок**

Според одредени аналитичари, во PAYG пензиските системи се влошува состојбата. Еден од тие поддржувачи на ова тврдење е и проф. Martin Feldstein од универзитетот „Харвард“, кој вели дека PAYG пензискиот систем го обесхрабрува личното штедење. Овој заклучок дополнително е потврден и преку студијата на Center for Strategic and International Studies (CSIS), каде се констатирани елементи кои негативно влијаат на системот. Во оваа студија се вели дека PAYG пензискиот систем ја санкционира работата и им нуди на членовите мал дел од нивните придонеси. Во САД, маж самец-пензионер во 1960-те години, остварувал приход од 11% по основ на пензија од социјалното осигурување за кое плаќал даноци. Во 1980 година, процентот на средствата кој ги добивал за пензија од овој систем биле паднати на 4,2%, додека денеска вредноста на тие пари е околу 1,6% (Cebi P. и Thorning M., 2004, стр.2-5).<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Richard Jackson, "The Global Retirement Crisis: The Threat to World Stability and What to Do About It," Center for Strategic and International Studies, April 2002, p.5 and p.24

Според горенаведеното, одат во прилог и реформите кои се прават во голем број на земји во примарниот прв столб (или уште како што се нарекува PAYG пензискиот систем).

Реформите во пензиските системи во најразвиените OECD земји и старите земји-членки на ЕУ се развивале согласно историската, економската и политичката клима во матичните земји. Се забележуваат диверсифицирани модели на пензиски системи кои имаат за цел да обезбедат финансиска стабилност на пензиските системи и нивна долгорочна солвентност.

Исплатата на висината (заменската стапка) на пензиите постепено се намалува во повеќето земји, додека во одредени земји сè уште се исплатуваат дарежливи пензии. Пензиски системи со дарежливи пензии сè уште постојат во Италија и Холандија, но постојат тенденции за намалување на заменската стапка.

Во Канада и Нов Зеланд се исплатуваат најниски заменски стапки на пензијата и се меѓу најниските од развиените земји во светот.

Јапонија нуди универзални еднакви пензии за жителите на таа земја, каде се обезбедуваат дополнителни надоместоци, кои зависат од приходите на работниците.

Задолжителната возраст за пензионирање постепено се зголемува во светот. Така, во Франција, Германија и Шведска таа изнесува 65 години, во Англија се предвидува да изнесува 68, а во САД 67 години.

Зголемувањето на возраста се должи на сè поголемиот животен век кој го имаат постарите лица во развиените земји и останатиот дел од светот. Периодот на акумулација на пензиските придонеси не кореспондира со периодот на користењето на пензиите.

Постојат земји каде горниот плафон за пензионирање е отворен, не постои горна граница, возраста за пензионирање зависи од желбата на работникот до кога сака да работи и се смета дека постои економска оправданост за тоа. Вакви пензиски можности има во САД каде се ограничува условот на возраста за пензионирање во 1978 година, истата целосно е укината како услов во 1986 година. Австралија имала ограничена возраст во 1996 година, а истата целосно е укината во 1999 година. Нов Зеланд нема горна задолжителна граница за одење во пензија (Kasnešić D.:2007, стр.54-55; Beach V.:2007, стр. 3 и 33).

Во Франција, задолжителна возраст за пензионирање е 65 години, но може да се работи и по овие утврдени години; во Италија, самовработените лица можат да продолжат да работат и по утврдените години за пензија, а во оваа земја има воведено таканаречен систем на бонус-иницијатива за лицата кои се вработени во приватниот сектор, иако тие ги исполниле квалификуваните години за пензија. Оваа реформа е воведена во 2008 година. Во Нов Зеланд не постои законски лимит (утврдена горна граница за пензионирање). Шведскиот закон дозволува да се работи до 67 години (ibid, стр.27), а во Англија преку понудените реформи во 2006 година било сугерирано горната граница за пензија постепено да се зголемува до 68 година, во зависност од очекуваниот животен век.

Во поедини земји кои беа предмет на анализа постојат различни извори на финансирање на пензиите, така што постојат:

1) Пензиски системи кои обезбедуваат пензии од два извори, а постојат во Австралија, Нов Зеланд и САД.

2) Дobar дел од земјите воведуваат тристолбни пензиски системи, а вакви пензиски аранжмани постојат во Германија, Канада, Италија, Јапонија, Шведска и Англија.

3) Пензии кои се остваруваат од четири извори, а постојат во пензиските системи на Франција и Холандија.

Иако одредени земји обезбедуваат на пример пензии од два, три или четири пензиски системи, помеѓу нив не постои хомогеност на самите пензиски аранжмани туку се забележуваат хетерогени примеси од различни пензиски структури на различни земји. Доколку се анализира дали постои конвергенција на пензиските системи на еден континент, ќе се забележи дека тие се дивергентни помеѓу себе во својата структура.

Дobar дел од пензиските системи можат да се синтетизираат по одреден број на карактеристики, на пример, според:

*Пензиски системи кои се финансирани со различни варијации од страна на државата, како што постојат во:* Австралија, Канада, Франција, Германија, Јапонија, Холандија, Шведска и Англија.

*Доброволно пензиско осигурување, кое постои во:* Канада, Франција, Германија, Холандија, Англија и Шведска.

*Професионално пензиско осигурување кое го има во:* Австралија, Франција, Германија, Холандија, Шведска, Англија и САД.

*Старосно осигурување кое се остварува врз основа на државјански статус а постои во:* Канада, Италија, и др.

*Специфичен пензиски систем, кој е наречен пензиско штедење на индивидуален животен циклус.* Овој систем постои во Холандија и ги опфаќа посебните категории на лица како што се: научни работници, специјалисти, лица кои се на породилно отсуство и лица кои предвреме се пензионираат.

*Задолжително автоматско индивидуално зачленување кај лица кои работат кај еден работодавач.* Вакво пензиски систем постои во Нов Зеланд. Целта на ваквата форма на штедење е да се стимулира индивидуалното штедење.

Скоро во секоја земја се забележуваат реформи на пензиските системи во последните две децении. Некои од горенаведените земји спроведуваат позабрзани реформи, како што се примерите во Шведска, Германија и Англија, додека одреден број на земји прават програмирани фазни реформи, каде одредени промени ги пролонгираат за извесен број на години.

Држава која има одржлив систем преку јавно финансирање како доминантен пензиски систем е Шведска, а неодржливи пензиски системи кои имаат доминантни модели, а се јавно финансирани се: Франција, Германија и Италија. Земји со повеќестолбни пензиски системи кои се одржливи се Холандија и Англија.

Во прилог на претходното е и направената студија од Center for Strategic and International Studies (CSIS), која ја одредува проценката на неколку развиени земји кои се соочуваат со старосниот предизвик и користењето на индексот на ранливост поради стареењето на населението. Новина во оваа студија е нејзината способност да обезбеди споредбена анализа помеѓу различни земји. Индексот е правен за употреба на четири главни индикатори, со цел да ја покажат ранливоста од изборот на пензиските реформи во развиените земји. Овие индикатори се следните:

- ✓ Индикатори на јавни финансиски оптеретувања - Public-burden indicators (јавни трошоци како финансиски терет во секоја земја);
- ✓ Индикатори како сет на фискални трошоци - Fiscal-room indicators (колку добро секоја земја може да го прилагоди развојот во старосните надоместоци со помош на поголемо оданочување, намалување на други трошоци, или јавно задолжување);
- ✓ Индикатори кои зависат од надоместоците - benefit dependence indicators (каква е улогата на зависност на постарите од јавните надоместоци); и
- ✓ Индикатори на приходите - (изобилството/богатството) кои ги поседуваат постарите - elder affluence indicators (релативно поседување на приходи како сооднос на постари наспрема помлади лица).

Табела бр.2. на презентирани резултати согласно направената студија.

Индекс на ранливост поради стареење (Рангирањето е направено од најмала кон најголема ранливост)	Ниска ранливост	1	Австралија
		2	Англија
		3	САД
	Средна ранливост	4	Канада
		5	Шведска
		6	Јапонија
		7	Германија
		8	Холандија
	Висока ранливост	9	Франција
		10	Италија

Извор: Richard Jackson and Neil Howe, "The 2003 Aging Vulnerability Index", CSIS and Watson Wyatt Worldwide, March 2003, pr.iii.

Според овој индекс, земјите може да се поделат во три групи: ниска, средна и висока ранливост. Кога ќе се направи споредба за индексот на ранливост на личните приватни пензии во различни земји, тоа изгледа како во наведената табела бр.2. Од податоците може да се заклучи дека според процентот на пензиските средства од БДП во 2000 година за некои развиени земји, кај индексот на ранливост првите места ги делат Австралија, Англија и САД, благодарение на нивните добро развиени приватни пензиски системи. Во оваа група пензиските средства како процент од БДП се рангираат од 75%-81%. Ова не значи дека оваа група од три земји нема проблеми, туку се во подобра положба отколку другите земји во анализираната група на земји. Во случајот со Австралија, имплементирањето на гаранција за старосните пензии, преку задолжителна приватна пензиска покриеност, ветува одлични резултати. Реформираниот приватен пензиски систем е проектиран да го зголеми националното штедење за 3,6% од БДП до 2012 година<sup>38</sup>.

Англија, исто така, има превземено структурни реформи во својот јавен пензиски систем. Според Jose Pinera<sup>39</sup>, 2/3 од англиските работници уплаќаат придонеси во приватни пензиски фондови. Во САД, популарноста

<sup>38</sup> Hazel Batelman and John Piggott, "Australia's Mandatory Retirement Saving Policy: A View from the New Millenium".

<sup>39</sup> Jose Pinera, 2001, "Liberating Workers: The World Pension Revolution" Cato Institute.

за приватните пензиски средства има форма на систем на дефинирани придонеси, прилагодени за лесна преносливост и ниско чинење<sup>40</sup>.

Причина за разликите во реформите во другите земји. Поради политичкиот отпор против реформите или бавна акција во останатиот дел од развиените земји, се зголемува нивната ранливост против 'темпираната старосна бомба'. Германија ги има превземено првите чекори кон приватни пензиски индивидуални сметки, кои се многу далеку од тоа да се добри, главно поради комплицираната бирократија и строгите регулативи. Како резултат на овие бариери, квалификуваните работници не можат да се пријават за новите форми на пензии. Во Германија, приватните пензиски средства во 2000 година изнесуваат околу 15% од БДП, многу помалку отколку некои други земји во Европа, а состојбата е многу полоша во други две земји во Европа, како што е случајот со Франција и Италија, кои се вклучени во високо ранливата група. Нивните слабости произлегуваат од комбинација на неповолната демографска состојба, многу дарешливи формули за оставрување на пензиски надоместоци, предвременно пензионирање и висока зависност од PAYG пензискиот систем. На пример, со случајот во Франција заменската стапка во пензискиот систем за работниците со високи плати изнесува 60%, додека за работниците со ниски плати таа изнесува 100%<sup>41</sup>. Сегашниот систем не може да ги поддржи овие раскошни (дарешливи) враќања на пензија наместо плата. Француската држава, како и да е, треба да ја намали оваа дарешлива состојба со пензиите. Но, не е ништо подобра состојбата ниту во Италија. Заради тоа Европската комисија усвои 'отворен метод на координација' со цел да го забрза прогресот на пензиската реформа. Прогресот изгледа ќе биде недоволен согласно мерките кои ги превземаат повеќето европски земји. Како дополнување стои на располагање уште еден дополнителен значаен инструмент, кој се пропушта во европската економска интеграција, а тоа е пензиски систем кој треба да дозволи на целата работна сила да може да биде мобилна преку професиите и државите, Cebi P. and Thorning M., 2004, стр.6-9).

Ризикот за неодржливост на нивото на средствата е различен помеѓу различните типови на пензиски системи. Моменталните пензиски трошоци во просек се околу два и повеќе пати поголеми во доминатните пензиски системи отколку кај повеќестолбните системи. Повеќе за ова ќе биде наведено во заклучокот на вториот сет на земји подолу, кои произлегоа од комунистичкиот систем на управување. Овие земји воведоа големи промени во своите пензиски системи, кои носат различна придобивка за пензионерите поради диверсификација на ризикот, но различни се ефектите врз нив од светската економска и финансиска криза, со оглед дека добар дел од овие пензиски системи се од понов датум.

---

<sup>40</sup>Alicia H. Munnell, Annika Sunden and Catherine Taylor, "What Determines 401(k) Participation and Contributions," Center for Retirement Research, Boston College, December 2000, WP#2000-12

<sup>41</sup> Robert Holzman, Landis MacKellar and Michal Rutkowski, 2003. "Accelerating the European Pension Reform Agenda: Need, Progress, and Conceptual Underpinning" in Pension Reform in Europe: Process and Progress (eds Robert Holzman, Mitchell Orenstein and Michal Rutkowski), pg.29.

## 2.6. Пензиски системи во поновите земји-членки на Европската унија

Подолу ќе бидат разгледани следните четири земји: Естонија, Литванија, Летонија и Словенија. Овие земји ги избравме од причини што се приближно слични по бројот на популација како и Република Македонија, а и заради фактот што истите произлегоа од системи на планската економија. Овие земји во последните години забележаа забрзан економски развој (со исклучок на периодот на светската рецесија), истовремено направија големи реформи во своите пензиски сигурносни системи со цел да се прилагодат на пазарната економија и да го усогласат законодавството во доменот на пензиската политика со она на ЕУ.

### 2.6.1. Естонија

*Демографски карактеристики и пазарот на трудот:*

Просечен животен век од раѓање во 2006 година кај мажите е 67,4 години, а кај жените е 78,6 години.

Вработеноста на лицата со високо образование во 2008 година е 34,3%.

Вкупното процентуалното учество на лицата од 25-64 години во 2007 година во активности на доживотно учење е 7,0%, кај мажите е 4,6%, а кај жените е 9,3%.

Вкупната стапка на вработеност во Естонија во 2009 година била 63,5%, кај мажите е 64,1%, додека кај женската работна сила е 63,0%.

Невработеноста во 2009 (во дванаесеттиот месец) е 15,5%, кај мажите е 19,8%, а кај жените изнесува 11,2%.

Стапката на вработеност на лицата од 55-64 години во 2007 година е 51,6%, кај мажите е 73,2%, а кај жените е 65,9%.

*Економски фактори:*

Јавните трошоци за потребите на политиките на пазарот на трудот во 2007 година како процент од БДП се 0,15%. Вкупните трошоци за социјална заштита во 2005 година како процент од БДП се 12,5%.

Естонскиот пензиски систем во моментот е финансиски стабилен, трошоците се движат околу 7% од БДП скоро 10 години, постојат мали резерви, стратегијата за балансирање и буџетскиот дефицит се ниски. Во исто време, демографскиот тренд сугерира во иднина буџетски притисок, поради стареењето на населението и нискиот фертилитет.

*Социјални фактори:*

Лицата кои живеат под линијата на сиромаштија, кај постарата популација од 65+ години изнесува 17% и е пониска отколку кај лицата на возраст од 0-64 години (19%). Последователно на тоа ниту националните пензии ниту минималната старосна пензија, како бенефиции кои можат да се земат во моментот, не можат да ја надминат линијата на сиромаштија.

#### *А) Модел на естонскиот пензиски систем*

Просечната возраст за остварување пензија во 2006 година е 57,5 години, истата во иднина ќе рефлектира со пораст на потребните години за пензионирање (овој процес е во тек сè до 2016), со цел намалување на пензиските права и зголемување на потребните квалификувани години за



да се одложи пензионирањето. Воведувањето на новите правила имало за цел да се овозможи унапредување на кумулираните пензиски права, за да се работи и понатаму по утврдените години за пензионирање. Покрај предвременото пензионирање, предвидени се и други форми за предремено пензионирање за одредени специјални групи, како што се воени лица и полициски службеници, со цел предремено пензионирање под генералните потребни години за пензионирање. Не постои политички консензус кој треба да се постигне за реформи на овие пензиски права.

Во Естонија сè уште е дискутабилно прашањето во однос на пензиите, поради ниската компензација на надоместокот во споредба со она колкави биле примањата кога се работело. Согласно калкулациите на индексот на порастот на социјалните придонеси, теоретската компензација е 41% во 2005 година, додека бруто стапката на замена на пензијата во однос на платите е 33%. Пензиската формула фаворизира ниско ниво на приходи: теоретскиот нето надоместок за лицата со заработка од 2/3 од просечната плата е 58%, додека теоретската нето стапка на надоместок за лицата кои заработуваат два пати повеќе од просечната плата е 23%.

*Пензискиот систем во Естонија се состои од три вида задолжителни пензиски системи:*

- a) PAYG defined benefits (DB) пензиски систем (дефиниран на основ на надоместоци);
- б) Задолжителен капитален (defined contribution (DC)) пензиски систем (дефиниран на основ придонеси); и
- в) Индивидуално доброволно осигурување

*a) PAYG defined benefits (DB) пензиски систем -дефиниран на основ на надоместоци*

Пензиите од PAYG системот се делат во две групи: пензии врз основа на уплаќање на придонеси (што значи претходно морало да се биде под режимот на плати) и национални пензии.

Пензиите кои се поврзани со уплаќање на придонеси се доделуваат како старосни, инвалидски и семејни пензии. Тие се финансираат со 20 процентни поени (или со 16 во случај кога осигуреникот истовремено е осигурен преку задолжителниот капитален пензиски систем) од 33% социјални придонеси, кои се плаќаат од страна на работодавачот.

Националните пензии се доделуваат како минимални примања за оние кои не биле под режимот на плати и по тој основ не можеле да уплаќаат придонеси во фондот. Тие пензии генерално се финансираат од државниот буџет. Покриеноста со PAYG системот е во суштина универзална.

Потребни квалификувани години за пензионирање за маж се 63, додека за жена оваа возраст ќе се изедначи до 2016 година. Постои можност за предремено пензионирање, три години пред предвиденото, доколку лицето има контрибуирано најмалку 15 години. За секој месец од предвременото пензионирање, пензијата се намалува за 0,4%. Доколку се одлучи да се одложи пензионирањето, за секој нареден месец на работа пензијата се зголемува за 0,9%.

*б) Задолжителен капитален – defined contribution (DC) пензиски систем  
(дефиниран на основ придонеси)*

Задолжително капитално финансираниот пензиски (DC) систем (на база на дефинирани придонеси) бил воведен од 2002 година, со трансферирање на дел од средствата од придонесите од PAYG системот во приватен фонд. Ова го намалило проблемот со евазија на уплатените средства по основ на придонеси.

Учеството е задолжително во вториот столб само за лицата родени во и по 1983 година, додека за лицата кои се родени помеѓу 1942 и 1982 година учеството во овој столб е на доброволна основа, но овде овој старосен лимит за избор за влез во системот ќе се редуцира од 2010 година, а приклучувањето на системот ќе биде задолжително.

Во 2005 година, околу 75% од работната сила била вклучена во овој систем. Системот се финансира со 4% поени од 20% социјални придонеси од страна на работодавачите, работниците уплаќаат социјални придонеси во висина од 2% од бруто приходот, што се задржува од платата од страна на работодавачот. Надоместоците за пензија може да се повлекуваат откако ќе се исполнат стандардните години за пензионирање. Првите надоместоци се исплаќаат од 2009 година, но процедурата за исплата на надоместоците сè уште не е добро развиена (ниту деталите на продуктите кои се нудат ниту логистиката на системот). Инвалидските и семејните пензии не се опфатени со овој систем.

*в) Индивидуално доброволно осигурување*

Од 1998 година, било воведено приватното доброволно индивидуално осигурување. Осигурувањето по овој основ се состои од две форми: се нудат пензиски осигурителни полиси преку приватни лиценцирани осигурителни компании или одрдени единици на пензиски капитален фонд, менаџирани од приватни менаџери. Професионалниот пензиски систем не е промовиран сè уште во Естонија од страна на надлежните авторитети. Покрај можноста за индивидуално пензиско осигурување, постои можност истото да се прави од страна на работодавачите, односно тие да уплаќаат придонеси во корист на работниците, но ова поради високото оданочување не е широко распространето.

За да се охрабри партиципацијата во доброволниот приватен пензиски систем, биле воведени даночни иницијативи, преку ослободување на оданочување на приходите. Социјалното осигурување во овој домен се оданочува со лимит до 15% од годишниот приход, а се оданочува со ниска стапка од 10% (нормалната стапка е 26%), додека доживотните осигурувања не се оданочуваат. Како и да е, партиципацијата во доброволното пензиско осигурување е многу ниска (околу 8% од работната сила). Како резултат на тоа, придонесот на овој вид на пензиско штедење, како учество во пензискиот надоместок во иднина за постарите лица, се проценува да биде маргинално.

Гарантирани минимални приходи и други надоместоци за постарите лица: И естонскиот пензиски систем и системот на социјална заштита генерално вклучува гарантирани минимални примања (национални пензии, минимална старосна пензија, бенефиции по основ на социјална помош). Овие бенефиции не се задолжителни/неопходни за корисниците кои се над линијата на сиромаштија. Околу 1% од лицата на пензионерска

возраст добиваат национална пензија и околу 2,6% користат бенефиции по основ на социјална помош, како дополнување на нивните пензии (главно во зимските месеци се компензира централно греење).

Според сегашните услови на индексирање, пензиите се индексираат со 50% - CPI (индекс на цени на потрошувачка) и 50% од порастот на социјалните придонеси од страна на владата/буџетот.

Планот за зголемување на средствата од страна на Владата за социјалните придонеси преку намалување на учеството на индексот на цените на потрошувачка, ваквата формула за индексирање ќе биде одложена за во иднина.

Со развојот на задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување, се намалуваат пензиските придонеси во PAYG системот, додека акумулираните пензиски средства се проектирани да го одржат потребното ниво за исплата на пензиите. Во првата година по воведувањето на задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување, во 2002- 2003 година, во буџетот на PAYG системот се обезбедиле вишок на средства. Ова е постигнато преку обезбедување на развој на пазарот на трудот и пораст на иницијативата за уплата на пензиските придонеси. Естонија потврдува консолидација, генерално буџетски вишок од 2,6% од БДП во 2003 година и вкупниот дефицит во владиниот сектор бил само 5,8%. На крајот од 2003 година, резервите биле стабилизирани (преку обезбедување на редуциран макро-економски ризик и финансирање на долгорочни структурни реформи, вклучувајќи ги тука и пензиските реформи) во висина околу 3,9% од БДП. Тука се, исто така, вклучени резерви од државното пензиско социјално осигурување, кое зависи и од идните одлуки во поглед на пензискиот развој.

Во 2004 година, директните средства кои се трансферирани во висина од 0,1% од БДП, од страна на владата, биле обезбедени од вишокот на средства, остварени преку оданочувањето од претходната година. Прогнозите на Министерството за финансии, постојните резерви на државниот столб (1,4% од БДП на крајот од 2004 година) ќе ги исцрпат средствата кои се обезбедуваат за реформите на пензиските транзициони трошоци до 2006 година, од 2007-2012 година државното социјално пензиско осигурување има потреба од дополнителни јавни субвенции.

#### *Б) Идни чекори/модернизација на естонскиот пензиски систем*

Правата на осигурениците во државниот и задолжителниот капитален фонд се со добра заштита. Правата во задолжителниот капитален пензиски систем се обезбедени преку меѓународните мониторинг правила, за транспарентност на финансиските активности и регулираната структура на хонорарите.

Со воведувањето на формулата за старосната пензија од 1999 година, вклучувајќи коефициент од личното социјално осигурување во пензискиот систем, се очекува да се зголеми бројот на корисниците на минималната пензија. Согласно националните проекции, моменталното учество од 1% на лицата кои користат минимална пензија ќе се зголеми на 17%, согласно последиците од целосната реформата (која била воведена на пазарот на трудот во 1999 година).

Согласно популационата проекција на Еуростат, ниската стапка на фертилитет и порастот на животниот век ќе придонесат за поголема старосна зависност која ќе се зголеми од 24% на 43% во 2050 година.

Доколку се оствареле проекциите на просечниот пораст на платите од 2005 година, Естонија ќе се соочела со воочлив пад кај трошоците кај јавните пензии (од 6,7% од БДП во 2004 на 4,2% во 2050 година), како резултат на одлевањето на дел од социјалното пензиско осигурување во приватните капитални системи (земајќи го во предвид задолжителниот пензиски капитален систем, пензиските трошоци ќе се придвижат од 6,7% во 2004 година на 6,6% во 2050 година). Вкупните трошоци во врска со стареењето на населението се очекува да се намалат за неколку проценти од БДП. Преку буџетски развој се планира да се овозможи искоренување на малиот буџетски дефицит од околу 5% од БДП до 2020 година.

Индивидуалните бруто социјални проекции за стапката на надоместокот (добивање на пензија како процент од просечната плата), рефлектира со пораст во задолжителниот капитален пензиски систем - заснован на уплаќање на придонеси. До 2050 година, теоретската нето заменска стапка за лицата кои се пензионирале на 65 години и со 40 години уплаќани пензиски придонеси, просечниот надоместок се проектира да биде 43%. Тоа ќе рефлектира постојан пад на стапката на надоместокот, која се обезбедува преку првиот столб (во висина од 33% од бруто стапката на замена во 2005 година и ќе се намали на 15% во 2050 година). Се проектира средствата преку социјалните придонеси во капитално финансирањето на пензискиот систем да се зголемат на 13% од бруто стапката во 2030 и 21% во 2050 година. Кај 2/3 од вработените лица кои се со просечна заработка, стапката на надоместокот се проектира да се намали на 46%, додека стапката на надоместокот на пензиската основа кај оние што заработуваат двапати повеќе од просекот ќе порасне за 31%.

Пензиските реформи во Естонија се започнати од 1998 година, со модифицирањето на PAYG системот, преку воведување на задолжително капитално финансирано пензиско осигурување и доброволно финансирани компоненти.

Транзициските трошоци се проценува дека ќе бидат умерени, со дополнително државно субвенционирање кое било потребно да започне од 2007-2012 година.

Стапката на осиромашување на постарото население се очекува да биде умерено, главен предизвик и загриженост за идната адекватност на пензиите е моменталната стапка на замена на пензиите наместо платите, кои се многу ниски и се проектира во иднина да се намалат но истовремено и да се унапредат.

За одреден број на лица во специјалниот пензиски систем, потребните години за пензионирање ќе останат ниски, во споредба со PAYG старосните пензии. Во одредени ситуации овие пензиски системи нудат многу повисоки пензии во споредба кога би се добила пензија само по основ на уплаќани придонеси. Посебно треба да се внимава кај предвремените пензионирања во пензиските системи.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup>([http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/docs/social\\_protection/2006/estonia\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection/2006/estonia_en.pdf), сајтот е посетуван во 2008 година).

## 2.6.2. Литванија

Согласно проекциите на Еуростат, Литванија се соочува со најбрзо намалување на населението помеѓу 25-те земји-членки на ЕУ. Реформата на пензискиот систем е условена од демографските, социјалните (не се покриени сите категории на возрастни лица во вториот столб) како и економските фактори (ниска просечна возраст за остварување на пензија) на оваа земја.

### *Демографски карактеристики и пазарот на трудот:*

Вкупното население (3,4 милиони) се очекува да се намали за 9,1% до 2025 и за 16,4% до 2050 година. Причини за намалување на населението се негативната нето миграција и ниското ниво на фертилитет.

Очекуваниот животен век од раѓање се предвидува да остане релативно низок во иднина, во 2006 година за мажите тој е 65,3 години, кај жените е 77,0 години.

Учеството на лицата на возраст од 0-14 и 15-64 години е релативно високо во споредба со просекот на 25-те земји-членки на ЕУ. Просекот на лицата на возраст од 65+ години се очекува да биде помал отколку просекот во 25-те земји-членки на ЕУ (во Литванија во 2004 година оваа категорија изнесува 15,0%, додека во 25-те земји-членки на ЕУ просекот е 16,4%. До 2050 година, се очекува учеството на лицата над 65 години во Литванија да биде 26,7%, додека во 25-те членки на ЕУ просекот е предвиден да изнесува 29,9%).

Последователно на ова, зголемувањето на стапката на зависност на постарото население споредено со работоактивниот контингент се проектира да биде умерено, од 22% во 2003 на 45% во 2050 година, пониско од просекот во ЕУ-10.

Процентуалното учество на лицата на возраст од 25-64 години во активности на доживотно учење во 2007 година е 5,3%, кај мажите е 3,6%, а кај жените е 6,8%.

Вкупната вработеност во 2009 година е 60,1%, кај мажите таа е 59,5%, а кај женската работна сила е 60,7%. Вработеноста на лицата на возраст од 55-64 години во 2007 година е 41,6%, кај мажите е 67,9%, а кај жените е 62,2%.

Вработеноста на лицата со високо образование во 2008 година е 34,6%.

Вкупната невработеност за лицата на возраст од 15-64 години во 2009 година (во 12 месец) изнесува 15,8%, кај мажите таа е 19,9%, а кај жените е 11,8%.

### *Економски фактори:*

Вкупните трошоци за социјална заштита во 2005 година, како процент од БДП се 13,2%. Јавните трошоци за потребите на политиките на пазарот на трудот во 2007 година изразени како процент од БДП се 0,43%.

### *Социјални фактори:*

Согласно малиот ризик на осиромашување на лицата на возраст од 65 и повеќе години, Литванија се соочува со ризик да се зголеми бројот на

оние кои користат пензија преку социјална помош. Освен тоа, државниот пензиско осигурителен систем не ги покрива земјоделците.

Ризикот од осиромашување на постарите лица е релативно низок: за лицата од 65 и повеќе години тој во 2003 година е 12%, но половите разлики се сигнификантни: за лица на возраст 65+ за маж е 5% а за жена е 15%. Ризикот за осиромашување кај постарите лица е помал отколку кај лицата на возраст од 0-64 години, кој изнесува 15%.

#### *А) Модел на литванскиот пензиски систем*

Просечната возраст за остварување на пензија во 2006 година е 57,6 години.

*Литванскиот социјален пензиски систем е составен од три столба:*

а) Државен социјално-осигурителен пензиски систем (pay-as-you-go собери и веднаш дистрибуирај/исплати);

б) Капитално-финансирано пензиско осигурување, кој е на основа на дефинирани придонеси;

в) Таканаречен трет столб (на основ на дефинирани придонеси и на основ на дефинирани надоместоци).

#### *а) Државен социјално-осигурителен пензиски систем*

Државниот социјален осигурителен пензиски систем бил реформиран во 1995 година, преку воведување осигурителни принципи, биле продолжени потребните години за уплаќање на придонеси, се намалиле надоместоците за предвремените пензионирања и се зголемиле потребните години за работа.

Во 1995 година, со реформите бил воспоставен двостолбен пензиски систем кој функционира на различни начини. Основните пензии главно се со иста стапка, која зависи од годините на уплаќани социјално пензиско осигурување. Дополнителниот дел на пензијата се обезбедува по основ на калкулација, врз основа на утврдена формула, која ги вклучува годините на социјално осигурување, индивидуалниот коефициент на уплатени придонеси и просечниот осигурителен приход во земјата.

Во принцип, сите вработени се покриени со пензиско социјално осигурување, со цел да можат да се стекнат со старосна, инвалидска и семејна пензија.

Сепак, одредени категории на самовработени лица (земјоделци, спортисти, лицата кои работат под одредени специјални договори) не се осигурени во задолжителниот капитален пензиски систем - втор столб (тие можат да се осигураат себеси на доброволна основа). Одредени категории се покриени само со основниот дел од осигурителниот пензиски систем (тие ја добиваат оваа заштита поради грижа на деца под тригодишна возраст или друго лице кое е зависно од семејството, како и војниците се покриени со ова дополнителното примарно војничко осигурување).

Пензискиот систем е на основ на уплаќање на придонеси, пропорцијата во висина од 23,5% се плаќа од страна на работодавачот, додека 2,5% се финансираат од страна на работниците (овие податоци се од 2005 година).

Квалификуваната старост за пензионирање за маж е 62,2 а за жена 59,5 години (со тенденција на зголемување до 60 години до 2006). Квалификуван период да се стекне со целосна старосна пензија е 30

години пензиско осигурување (минимален квалификуван период е 15 години), со вкупен период на годишно ниво од најмалку 12 месечни плати. Просечната старосна пензија која се добива е 31% од просечната бруто плата, 44% од нето платата во 2004 и се индексира во согласност со порастот на платите. Не се пресметува оданочување на пензискиот надоместок. Кога во 1995 година биле воведени одредени пензиски провизии за предвременно пензионирање за одредени професии, овие реформи биле воведени за долготрајно невработените лица во 2004 година. Стекнатите пензии по овој основ се намалени за 0,4% за секој полн месец, кој преставува останат неодробен период за да се оставри квалификуваност за пензија. Пензиите фиксно се намалуваат за овој процент, доколку се оди предврмено во пензија. Доколку се остане подолго работно активен, се добива стимулација како награда од 8% на пензијата за секоја година.

#### *б) Капитално финансирано пензиско осигурување*

Капитално финансираното пензиско осигурување е воведено од 01.01.2004 година. Вториот столб од пензискиот систем е на доброволна основа, но доколку се приклучи кон овој систем излегување од него не е дозволено. Во овој пензиски систем нема рестрикции, со исклучок ако истовремено лицето е осигурено и во државниот пензиски систем и се пензионира предвременно отколку како што е придвидено согласно законот.

Во моментот околу 54% од осигурениците се вклучени во овој капитален пензиски систем. Овој пензиски систем е дефиниран на основ на придонеси, кај ова социјално осигурување бруто приходот се предвидувало да порасне од 2,5% на 5,5% до 2007 година.

По пензионирањето, осигурениците своите пензиски ануитети ги остваруваат преку осигурителни компании. Висината на ануитетите во одредени случаи може да изнесува половина од основната пензија, а во одредени ситуации може да биде трипати поголема од основната пензија. Согласно индивидуалните одлуки, ануитетите може да се користат постепено или да се повлечат средствата одеднаш.

#### *в) Трет столб на основ на дефинирани придонеси и надоместоци*

Дополнителни доброволни пензиски провизии се можни преку едното и другото осигурување, или преку специјално доброволно пензиско финансирање (ако се започнало со работа од 2004 година, законската основа била воспоставена во 1999 година). Доброволниот пензиски столб се состои од две различни форми: на основ на дефинирани придонеси-defined contributions (DC), ако дополнителните придонеси се инвестирани во пензиоски фонд или во животно осигурување, или на основ на дефинирани надоместоци-defined benefits (DB) кога осигурувањето претставува класично животно осигурување. Уплатата на придонесите во системот може да биде од страна на работодавачот (кога се користат одредени даночни ослободувања), или од страна на самите работници/осигуреници. Обезбдувањето на уплатата на социјалните пензиски придонеси не смее да надмине 25% од личната годишна заработка.

Возможно е во иднина да се воведат и професионален пензиски систем, но, во моментот сè уште не постои такво осигурување во оваа земја.

Лицата кои немаат минимални квалификувани години на социјално пензиско осигурување можат да остварат пензии по основ на социјална помош, кога ќе ја достигнат потребната старост. Оваа пензија се обезбедува само за оние кои во младоста биле инвалидизирани (под 24-годишна возраст) и децата кои биле сместени во социјални установи за згрижување. Сумата на пензијата во форма на социјална помош е во висина од 90% од основната пензија која е еднаква на 31% од минималната месечна плата или просечната нето плата во 2004 година во висина од 18,5%. Во законот не е предвидена минимална старосна пензија по основ на социјално осигурување.

#### *Б) Идни чекори/модернизација на литванскиот пензиски систем*

Високата стапката на невработеност, минималното барање за уплаќање на придонеси кое е направено (на повеќе од 12 минимални месечни плати), ниската стапка на покриеност со осигурување (83% од работната сила) и сивата економија, претставуваат потешкотија да се остварат адекватни пензиски права, што ќе резултира со зголемување на бројот на лицата кои ќе остварат пензија во иднина преку социјална помош. Како и да е, приближувањето на врската на социјалното пензиско осигурување помеѓу капитално финансирање, реформата во PAYG системот и воведувањето на капиталната пензиска компонента ќе ја зголеми иницијативата за социјално пензиско осигурување.

*Финаниска одржливост:* Предвременото пензионирање било повторно воспоставено во 2004 година, но само за оние лица кои биле долго време невработени. Пролонгирањето на пензионирањето се наградува. Последните податоци говорат дека доколку не се пролонгира постепено пензионирање ќе предизвика проблеми како резултат на големата кохорта која во моментот ги ужива пензиските права.

Нивото на пензиските трошоци било 6,8% во 2003 и е меѓу најниските во 25-те земји-членки на ЕУ. Пензиското осигурување во задолжителниот капитален пензиски систем постепено ќе се зголемува и зафаќа релативно мал дел од пензиското осигурување (5,5% од вкупно 26%-та стапка на финансиски придонеси). Транзициските трошоци на јавниот PAYG систем се очекува да останат релативно ниски. Државниот социјално осигурителен фонд бележи дополнително зголемена работна сила (соодносот на пензионери на еден вработен се подобрило), благодарение на зголемувањето на вработеноста.

Пензискиот систем во Литванија е неутрален ако се земат предвид различните форми на вработување, мобилноста, како и индивидуалниот избор. Сè уште се присутни нееднаквости во поглед на годините на пензионирање.

Специјални кампањи биле имплементирани со цел да се подигне свеста за воведувањето на приватниот пензиски систем во 2003-2004 година. Пензиските компании имаат законска обврска да ги информираат своите клиенти околу инвестирањето на средствата. Тешко е да се предвиди исходот во овој домен поради сè уште присутните проблеми кои се забележуваат кај пензиите.

Согласно просечниот пораст на платите проектирани во 2005 година, во Литванија било проектирано постепено зголемување на јавните пензиски трошоци од 1,9% поени од БДП (и 3,7% од БДП доколку се земе во предвид капиталниот столб од пензиското осигурување). За периодот



од 2004-2050 се предвидени симболични пониски трошоци (1,4%), ако се опфати староста во корелација со јавните трошоци за целиот овој период. Ако вкупните пензиски придонеси во капиталниот пензиски систем останат релативно ниски (на 5,5% поени од бруто платите), транзиционите трошоци се очекува исто така да останат релативно ниски.

Државниот пензиски социјален осигурителен систем се очекува да биде во баланс или да има вишок на работна сила до 2020 година (се мисли на соодносот на пензионери на еден вработен). Имено, ова не се остварува засега поради економско-финансиската криза. Се очекувало врвот на дефицитот во 2030 година да биде 0,75% од БДП. Владата превзема дополнителни стратегии да се соочи со финансискиот дефицит, вклучувајќи дополнителни реформи во јавниот PAYG систем, преку зголемување на потребните квалификувани години за пензионирање, вработување и можности за вработување на постарите работници.

Започнувајќи од 2004 година со реформа, државата го менаџира задолжителниот PAYG систем надополнет со приватно менаџирање на капиталниот пензиски систем. Овие пензиски системи ги покриваат вработените лица кои имаат плати, додека преку пензиите како форма на социјална помош се обезбедуваат минимални пензиски приходи за оние лица кои не обезбедиле пензија по основ на социјално осигурување (тука спаѓаат земјоделците и некои самовработени лица). Со воведувањето на минималните пензиски приходи, се очекува да дојде до намалување на иницијативата да се работи и да не се пријавуваат приходите.

Финансиската одржливост на јавниот пензиски систем се следи и транзициските трошоци не се очекува да претставуваат проблем пред 2020 година. Стареењето на населението се очекува да предизвика дефицит во социјалното осигурување во пензискиот систем. Во иднина е потребно да се превземат мерки за зголемување на вработеноста на постарите лица и нивно уплаќање на пензиски придонеси во системот, што ќе придонесе во адекватноста на пензиите и одржливост на системот.

Се чини дека со воспоставувањето на законската рамка во 1999 година и со имплементацијата во 2004 година, предвремените пензии кои им се дозволиле на лицата кои биле долготрајно невработени, претставуваат контрадикторност со генералните трендови на пензиската реформа.

Во поглед на модернизацијата на системот, изедначувањето на квалификационите потребни години за пензионирање помеѓу двата пола ќе придонесе за намалување на половиот дисбаланс во пензиските права и ќе придонесе, исто така, за зголемување на стапката на вработеност на постарите работници.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/docs/social\\_protection/2006/litvaniia\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection/2006/litvaniia_en.pdf), сајтот е посетуван во 2008 година).

### 2.6.3. Летонија

Реформата на пензискиот систем во Летонија е условена од несоодветниот природен прираст, социјалните фактори, како што се долготрајно невработените постари лица, и осиромашувањето на лицата кои остваруваат минимални пензии.

#### *Демографски карактеристики и пазарот на трудот:*

Вкупната стапка на вработеност во Летонија во 2009 година била 60,9%, кај мажите таа е 61,0%, додека кај женската работна сила е 60,9%. Во 2008 година, стапката на вработеност на лицата помеѓу 55-64 години била 62,7%, која е повисока од просекот во ЕУ.

Вкупното учество на невработеност во 2010 година (во трети месец) е 22,3%, кај мажите изнесува 27,2%, кај жените е 17,5%.

Процентуалното учество на лицата на возраст од 25-64 години во 2007 година, во активности на доживотно учење е 7,1%, кај мажите е 4,6%, а кај жените е 9,3%. Вработеноста на лицата на возраст од 15-64 години во 2008 година кои имаат завршено високо образование е 26,6%.

Согласно проекциите на Еуростат, Летонија се соочува со брзо намалување на популацијата во споредба со ЕУ-25 земји-членки: популацијата се очекува да се намали за 10,8% до 2025 и 19,2% до 2050 година.

Ниската стапка на фертилитет е една од главните причини за ова нагло намалување на населението (во комбинација со ниската миграција).

Како и да е, во оваа земја нема голем дисбаланс во популационата структура, споредено со земјите-членки на ЕУ, и учеството на лицата 65 и повеќе години се очекува да остане пониско отколку во 25-те земји-членки на ЕУ. Последователно на тоа, апсолутниот пад на бројот на популацијата во споредба со придружниот умерен пораст на стапката на зависност на постарото население од 23% во 2003 се предвидува да се зголеми на 44% во 2050. Забележителна е пониска стапка на зависност од просекот во 10-те стари земји-членки на ЕУ, каде се очекува пораст на зависност од 19% на 50%.

Просечниот животен век од раѓање во 2006 година кај мажите е 65,4, додека кај жените тој е 76,3 години.

#### *Економски фактори:*

Вкупните јавни трошоци, како процент од БДП во 2007 година, за потребите на политиките на пазарот на трудот изнесуваат 0,46%.

Вкупните трошоци за социјална заштита во 2005 година изнесуваат 12,4% од БДП.

#### *Социјални фактори:*

Ризикот за осиромашување на лицата на возраст од 65 и повеќе години е низок во Летонија. Значајно е учеството (на осиромашување) на новогарантираните пензии во блиска иднина за оние кои се со минимални пензии. Во групата кај постарите работници, ризикот од осиромашување е релативно висок, главно кај лицата кои се долго невработени. Оваа кохорта најверојатно ќе оствари ниска или само гарантирана минимална пензија кога ќе се пензионира.

Старењето на населението нема да претставува значително главен ризик за одржливоста на јавните финансии во Летонија, затоа што во иднина, ризикот од долговечнотса ќе се подели помеѓу државата, индивидуата и помеѓу двостолбниот задолжителен пензиски систем.

#### *А) Модел на пензискиот систем во Летонија*

Просечната возраст за остварување на пензија во 2006 година е 57,3 години.

Во моментот, бруто заменската стапка на компензација на пензијата е 61% (78% нето стапка на компензација) за лицата пензионирани на 65 години и 40 години уплаќани придонеси од просечната плата. Доколку се оствари проектираниот пораст на бруто придонесите за социјално осигурување (ISG), нето стапката на компензација на пензијата ќе се намали од 78% во 2005 на 67% во 2030 и потоа ќе забележи пораст на 72% во 2050 година, додека бруто стапката на компензација за пензијата ќе се намали од 61% во 2005 на 51% во 2030 и потоа ќе се зголеми на 55% во 2050 година.

Согласно проекциите на просечните бруто плати од 2005 година, Летонија предвидувала намалување на јавните пензиски трошоци од 6,8% на 5,2% помеѓу 2004 и 2009 година и по овој период занемарливо зголемување од 5,2% на 5,6% од БДП за периодот од 2009-2050 година. Ако се земат предвид пензиските трошоци од задолжително капитално пензискиот систем, се проектира трошоците да се зголемат од 6,8% од БДП во 2004 на 8,3% од БДП во 2050 година. Сличен пад од 1,3 процентни поени се проектира кај сите возрасти кои се поврзани со јавните трошоци.

*Пензискиот систем во Летонија го сочинуваат главно два системи и доброволен пензиски систем кој во моментот има мало учество на капитал:*

а) Индивидуална национална сметка (national defined contributions - NDC);

б) Задолжително капитално финансиран осигурителен пензиски систем;

в) Доброволен пензиски систем.

Во Летонија во првите два системи пензиите се обезбедуваат по основ на дефинирани придонеси.

#### *а) Индивидуална национална сметка (national defined contributions - NDC)*

Фундаментални реформи во задолжителниот социјално-осигурителен PAYG столб биле имплементирани во Летонија во јануари 1996 година. Социјалното пензиско осигурување (20% од бруто платата) се регистрира на индивидуална национална сметка (national defined contributions - NDC) и се акумулира со цел да ја одржи стапката на поврат (индекс на пораст на просечно уплатените социјално пензиски придонеси) до пензионирањето. Пензиите се пресметуваат со делење на акумулираниот износ во националната сметка кај проектираната кохорта без разлика на очекуваниот век за пензионирање.

Задолжителните години на пензионирање постепено растат сè до достигнување на 62-годишна возраст на двата пола. Мажите оваа возраст

ја имаат достигнато во 2003, додека женската работна сила оваа возраст ја достигнала во 2008 година.

Пензија по основ на предвремено пензионирање и користење на минимална пензија може да се користи во било кое време од страна на вработените. Доколку сакаат да остварат полно право на старосна пензија треба да продолжат со работа, за што се пресметува дополнителен износ на пензијата за дополнителниот период колку работеле. Може да се отиде во пензија 2 години порано пред предвидените години за пензионирање. Во овој случај се пресметува 80% од пензијата, согласно генералната формула за пресметка. Дополнително работење и остварување на надоместок не било дозволено ако се оди во предвремена пензија, кога имало можности за ова право пред 2008 година. Од јули 2008 година можноста за предвремено пензионирање е укината.

Кај индексирањето на пензиите од 2002 година се направени измени и се комбинира индексот на цени на потрошувачка со порастот на просечната плата. Нивото на индексирање зависи од висината на пензиите. Индексот е повисок за пониските пензии (индексот на цените на потрошувачка - CPI) плус 50% од просечниот реален пораст на платите од кој се уплаќаат социјалните придонеси). Просечната пензија се индексира единствено согласно CPI-индексот. Највисоките пензии (1,5% од вкупниот број на пензии) не се индексиле воопшто. Постои загарантирана минимална пензија како основен загарантиран приход на пензионерите. Од јануари 2002 година, нивото на минималната пензија зависи и од должината на социјалното пензиско осигурување. Од крајот на 2006 година, минималната пензија е еднаква на државниот социјално-сигурносен приход, помножен со коефициент 1,1, ако пензиското осигурување не достигнало 20 години, 1,3 во случај ако не достигнало осигурувањето 20-30 години и 1,5 доколку осигурувањето не надминало повеќе од 30 години.

#### б) Задолжителен капитално финансиран осигурителен пензиски систем

Овој пензиски систем е целосно задолжително капитално финансиран, дел од социјалните придонеси се уплаќаат во приватно менаџирани пензиски фондови или пензиски систем кој е управуван од страна на државата. Ваквиот модел на пензиски систем започнува со работа од 2001 година.

Средствата кои се контрибуираат во овој задолжително капитален пензиски систем постепено се зголемувале: 2% од 2001 до 2006 година, во 2007 - 4%, во 2008 - 8%, 2009 - 9% и 10% од 2010 година па натаму.

Поради економско-финансиската Летонија криза го намалила придонесот од 8% на 2% во мај 2009 година, го зголемила на 4% во јануари 2010 година, а се планира од јануари 2011 година да биде 6%, кога ќе се фиксира на таа висина (додека првично стапката требало да се зголеми на 10% во 2010 година пред измените).

Овие средства се дел од вкупните социјално осигурителни придонеси за старосна пензија. Порастот на уплатените придонеси во задолжително капитално-финансираниот пензиски систем резултира со намалување на средствата по основ на придонеси во националниот контрибутивен социјален систем (NDC). Ова ќе се воедначи со еднакво учество во двата столба од 2010 година во иднина.

Членството во задолжителниот капитален пензиски систем е задолжителен за оние под 30 години, додека е доброволен за онаа група од 30 до 49 години од 1.07.2001 година.

Во првата фаза, активата била единствено инвестирана во Државниот фонд, но од јануари 2003 година, котизантите можат да изберат помеѓу државно или приватно менаџирање на активата(средствата). На пензионираниите лица им е дадена можност нивните придонеси (капитал) да ги преориентираат преку обезбедување на ануитети од компании за животното осигурување, или да ги додадат нивните акумулирани придонеси во нивната национална пензиска сметка (NDC) за да им се зголеми надоместокот во PAYG системот.

Пензискиот фонд кој го менаџира задолжително капитално финансираното пензиско осигурување зафаќа вкупна актива од 0,6% од БДП во 2004 година.

Активата на системот (со порастот на бројот на членовите, преку зголемување на средствата по основ на придонеси) се проектира да достигне 95% од БДП во 2070 година.

#### *в) Доброволен пензиски систем*

Приватниот доброволен пензиски столб е воведен како иницијатива за одредено даночно ослободување на приходите. Во 2004 година, во Летонија оперирале четири приватни пензиски фондови. Кога членовите од приватниот пензиски систем ќе ги достигнат потребните години за пензионирање, можат да ги повлечат вкупните средства или да ги повлекуваат ануитетите во делови од фондот.

Овој вид на пензиска покриеност опфаќа околу 3% од работоспособното население во 2004 година. Овој пензиски фонд опфаќа актива околу 0,3% од БДП на крајот од 2004 година, додека 88% од придонесите во доброволниот приватен фонд биле направени од страна на работодавачите, а остатокот од страна на индивидуалните котизанти.

#### *Б) Идни чекори/модернизација на пензискиот систем во Летонија*

Ризикот од осиромашување на лицата на возраст од 65 години е релативно низок, 14% (во 2003), но постои полова разлика: 7% од мажите (една од најниските стапки во ЕУ) и 17% за жените. Ризикот од осиромашување е многу помал кај постарите лица отколку кај групата лица на возраст од 0-64 години (17% во 2003 година).

Ризикот од осиромашување е еден од најниските во 25-те земји-членки на ЕУ, поради новата пензиска формула и воведувањето на цврста врска помеѓу лично уплаќаните придонеси во системот и надоместоците кои ќе ги стекнат во иднина. Овој вид на стекнување на пензии ќе придонесе во зголемување на ризикот од осиромашување кај лицата со пониски примања и лицата кои имаат прекини во работните кариери, посебно кај женската работна сила. За да се ублажи овој проблем, им биле гарантирани пензиски права во 2002 година на лицата за периодот додека оделе на работа, но не им биле уплаќани социјалните пензиски придонеси, поради што пензиите се зголемиле кај лицата кои биле невработени и имале многу мали примања помеѓу 1996 и 1999 година. Минимална пензија во корелација со вкупната должина на кариера се обезбедува за лицата со ниски пензии.

Очекувањата се дека преку поблиската врска на поврзување помеѓу средствата кои се уплаќаат по основ на придонеси и надоместоците кои се остваруваат преку пензиите ќе се дојде до зголемување на бројот на пријавените работници (на кои социјалните придонеси им се уплаќаат). Ова подобрување е забележано со воведувањето на задолжителната дополнителна капитална компонента. Ова имплицирало пораст на контрибуираните средства во државниот пензиски систем, па последователно на тоа се очекува да се подобри пензиската адекватност. Се проценува дека сивата економија во Летонија зафаќа помеѓу 20-40% од БДП.

**Финансиска одржливост:** Со цел да се охрабри вработеност за постарите работници, Законот за пазарот на трудот во Летонија стимулира доколку се појави вишок на работна сила при критериумите за селекција да им се даде предност на вработените кои се со подобри квалификации. Доколку работниците имаат слични квалификации, а имаат уште 5 години до пензионирање, да им се даде предност да останат на работа. Оставањето на работа на оваа категорија на лица преку овие мерки ќе ја подобри ситуацијата со вработеноста помеѓу постарите работници.

Наспроти напорите за зголемување на вработеноста на постарите работници, можностите за предвремено пензионирање на одредени професионални групи (актери/уметници и вработени во системот за внатрешни работи итн.) кои биле ревоспоставени од неодамна ќе влијаат неповолно на вработеноста на оваа категорија на лица. Бројот на корисниците на овие пензии е мал (околу 1% од старосните пензии), ова може да навести ревоспоставување, пошироко, долгогодишно осигурување, кое било укинато во средината на 1990-те.

Вкупните пензиски трошоци изнесувале 7,5% во 2003 година, што било под ЕУ просекот од 12,6%. Доколку придонесите за пензии насочени во задолжителниот капитален пензиски систем растат постепено ќе достигнат половина од стапката на придонеси од PAYG системот во 2010 година, што ќе придонесе за итно мониторирање на финансирањето за PAYG системот. Додека во моментот социјално осигурување во PAYG системот обезбедува вишок на средства, останувањето на вишокот на средства ќе зависи од развојот на политиките за вработување. Но, во периодот на 2009 и 2010 година поради економско-финансиската криза очекувањата не се остваруваат.

**Модернизација:** Пензискиот систем во Летонија е неутрален во поглед на различните форми за вработување, мобилност и индивидуален избор. Еднаков третман кај двата пола во поглед на годините за пензионирање е воведен од 2008 година. Промените во демографската и економската ситуација ќе принесат за автоматско прилагодување на задолжителниот пензиски систем (државниот прв столб) во Летонија.

Летонија вовела национални пензии на основ на дефинирани придонеси, каде пензиските надоместоци се обезбедуваат од задолжителен и доброволен финансиски системи. Постепеното зголемување на годините за пензионирање се предвидувало да направи хармонизација на потребните квалификувани години за пензионирање помеѓу двата пола до 2008 година. Можноста за предвремено пензионирање се предвидувало да се укине согласност плановите до 2008 година.

Во поглед на влијанието на стареењето на населението врз пензиите, политиките имаат за цел да ја балансираат буџетската позиција на долг

отколку на среден рок. Владата се очекува да го компензира намалувањето на придонесите во националниот пензиски систем преку зголемување на вработеноста и трансформирање на сивата во легална економија.

Пензиските трошоци се проектира да се намалуваат во идните 50 години, додека делот во задолжително капитално-приватниот пензиски фонд ќе расте. Ризикот од осиромашување кај постарото население е помал отколку кај помладите лица од работоспособниот контингент. Со помош на новата пензиска формула, преку која е воспоставена силна врска помеѓу личното социјално осигурување во системот и пензијата, може да се очекува стапката на компензација на пензијата да се намалува до 2030 година, потоа ќе бележи повторно пораст, откако задолжителните капитални приватни пензии (од вториот столб) ќе може да се користат. Ова може да влијае на лицата со ниски примања и кај лицата кои имаат прекин во работната кариера, посебно кај жените. Особено треба да се посвети внимание на развојот на стапките на сиромаштија.<sup>44</sup>

#### 2.5.4. Словенија

Реформата на словенечкиот пензиски систем е условена од демографските карактеристики, ниското учество на вработеност на постарото население, што последователно ќе доведе до осиромашување на оваа категорија од населението и релативно високи финансиски трошоци за социјална заштита.

##### *Пазар на трудот:*

Вкупната вработеност во 2009 година е 67%, кај мажите е 71,0%, додека кај жените е 63,8%.

Вкупната вработеност на лицата на возраст од 55-64 години во 2007 година е 33,5%, кај мажите е 72,7%, кај жените изнесува 62,6%. Процентуалната вработеност на лицата на возраст од 15-64 години во 2008 година со високо образование е 24,2%. Стапката на вработеност на постарите лица е една од најниските во ЕУ-25 и е многу далеку под Лисабонските цели, околу 1/3 од постарите работници на возраст 55-64 години се вработени.

Вкупната невработеност во Слоенија во 2010 година (во трети месец) е 6,2%, кај мажите е 6,1%, кај жените изнесува 6,3%.

Очекуваниот животен век од раѓање во 2006 година за мажите е 74,5, а за жените 82,0 години.

Процентуалното учество на лицата на возраст од 25-64 години во 2007 година во активности на доживотно учење е 14,8%, кај мажите е 13,5%, а кај жените изнесува 16,1%. Истото е едно од повисоките во светот.

##### *Економски фактори:*

Јавните трошоци како процент од БДП во 2007 година за потребите за политиките на пазарот на трудот се 0,50%. Вкупните трошоци од БДП за социјална заштита во 2005 година се 23,4%.

---

<sup>44</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/docs/social\\_protection/2006/latvia\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection/2006/latvia_en.pdf). (оваа страна е посетувана во 2008 година).

### *Социјална состојба:*

Стандардот на постарите лица е блиску до просечниот животен стандард (животниот стандард на лицата од 65 и повеќе години изнесува 87% од просекот на лицата од 0-64 години). Постои умерен ризик од осиромашување за лицата на возраст од 0-64 години (9%), кој се удвојува за лицата на возраст над 65 години (19%).

### *А) Модел на словенечкиот пензиски систем*

Просечната возраст за остварување на пензија во 2006 година е 61,2 години.

Висината на просечниот надоместок за старосна пензија, пресметана во нето износ, постепено се намалува од 1995 од 76,2% на 75,3% во 2000 и 70,2% во 2004 година. Словенија има дарешлив пензиски систем, но се забележуваат тенденции на намалување на заменската стапка.

*Пензискиот систем во Словенија е составен од:*

а) Задолжителен пензиски систем (прв столб/државен пензиски систем);

б) Два типа на дополнително пензиско осигурување; и

в) Доброволно пензиско осигурување

#### *а) Задолжителен пензиски систем (прв столб/државен пензиски систем)*

Во Словенија доминантно е застапен задолжителниот пензиски систем, каде уплатата на придонесите е во зависност од висината на заработувачката. Овој систем ги покрива старосните пензии, инвалидските и семејните пензии. Сите вработени и самовработени се покриени од овој систем за одредено време, а и одредени посебни категории од неактивни лица, кои не се осигурени со дополнително осигурување, можат да му се приклучат на системот доброволно за период дефиниран согласно закон.

Вкупната стапка на пензиските придонеси изнесува 24,35%, кој е поделен помеѓу работниците (15% од бруто приходот) и работодавачот (8,85% од бруто приходот), самовработените (исплаќаат вкупна сума по двата основи), а остатокот од придонесите се компензира од страна на државата.

Во 2002 година, 31,6% од вкупните пензиски трошоци биле покривани од страна на буџетот на државата (21,1% се однесувал за покривање на бруто дефицитот и 10,5% за финансирање на поволни пензии, за различни групи на осигурени лица). За да се избегне проблемот со евазија на пензиските придонеси, во делот на собирањето на средствата, платите не смеат да се исплатат без претходно да се платат социјалните придонеси.

Максималната пензија не смее да ја надминие четирипати минималната номинална пензија, што имплицира висока стапка на редистрибуција.

Државниот пензиски систем (прв столб) е значително модифициран во 2000 година. Задолжителното пензиско осигурување во моментот се пресметува како кумулирање на средствата во висина од 1,5% за една година и за двата пола. Но, за периодот поголем од шест месеци а помал од една година средствата се кумулират во висина од 0,75% (пред 2000 година за цела година придонесите се пресметувале во висина од 2%, за



период над шест месеци се пресметувало 1%, за жена со вкупно уплаќани придонеси над 20 години висината била 3% за секоја година и за секои дополнителни шест месеци 1,5%).

Минималниот процент во калкулацијата на надоместоците за старосна пензија се разликува од полот на осигуренеото лице. За период од 15 години кое претставува минимално барање за уплаќање на социјални пензиски придонеси за да се стекне со квалификуваност за старосна пензија, за маж на возраст од 65 и повеќе години старост му се гарантира пензија од 35% од вкупната пензија, додека за жена на возраст од 59 години и 8 месеци во 2004 година (61 година после 2008 година) ѝ се гарантира 38% од пензијата (пред 2000 година пензијата била 40% за оваа возраст и период на уплаќани придонеси).

Потребните години за пензионирање постепено се зголемуваат сè до 61 година за жена (по четири месеци секоја година) и 63 години (по шест месеци секоја година) за мажи. Во меѓувреме, некои групи на осигурени лица, пример долготрајно невработените лица, можат да се пензионираат по претходно наведените критериуми. Квалификуван период од 63 години за пензија за маж се имплементира од 2009 и 61 година за жена од 2023 година.

Потребните години за пензионирање постепено ќе се намалуваат до 58 години за маж и 56 за жена, кога се зема во предвид ако за семејството се грижи само еден родител (еднородителско семејство, посебно жена) и 58 години за оние кои се со долга работна кариера, кои имаат уплаќано придонеси (40 години за маж и 38 за жена).

Пензиите се индексираат според порастот на платите. Предлогот за индексирањето на пензиите единствено преку чинењето на животните трошоци се предвидува во блиска иднина да не се усвојува, поради неговата неадекватност.

#### *б) Задолжително дополнително пензиско осигурување*

Со реформите на пензискиот систем од 2000 година во Словенија се воспоставени два типа на дополнително пензиско осигурување, задолжителен (за осигурување посебно на лицата кои работат на тешки работни места, работни активности штетни по здравјето и осигурени лица кои извршуваат професионални активности, кои не можат успешно да се исполнат после одредени години) и доброволен. Оние кои ги обезбедуваат овие пензии морат да добијат согласност од Министерството за труд, семејство и социјална заштита и истото е регулирано со соодветна регулатива. Старосните, инвалидските и семејните пензии можат, но и не мора, да бидат вклучени во овој вид на осигурување.

Од крајот на 2002 година, сите осигурени лица уплаќаат придонеси во професионалните пензиски системи, додека од јуни 2004 година нивото на покриеност се удвоило на околу 51,10% од работната сила. Покриеноста преку оваа пензиска шема се очекува да се зголеми на 70% од работната сила во иднина.

#### *в) Доброволно пензиско осигурување*

Зголемената иницијатива за партиципација во доброволното осигурување е обезбедена преку фаворизирање на поделба на оданочувањето помеѓу работодавачите и работниците, обезбедено

најмалку 51% (иницијално определено на 66%) од работниците кои се регистрирани во колективните доброволни системи. Доколку работодавачот не уплаќа придонеси во пензискиот систем, пензиските придонеси од работникот се одбиват од персоналниот данок, како дел од платата. Преносот на средствата е гарантиран после три години континуирана уплата на придонеси во овој фонд. Стекнатите права можат веднаш да се ползуваат.

Индивидуалното осигурување се состои од доброволно индивидуално штедење за староста, главно како животно осигурување, администрирано преку осигурителни компании. Премиите кои се исплаќаат како провизии подлежат на оданочување, но со ниска стапка (3% оданочување на приходот). Ануитетите кои се добиват од овие провизии не се предмет на персонално оданочување.

### *Б) Модернизација на словенечкиот пензиски систем*

Пензионерите кои добиваат ниски пензии уплаќале ниски социјални придонеси, или имале некомплетен период на социјално осигурување, можат да аплицираат за дополнителни пензиски средства. За исполнување на овој услов, може да се пријавуваат секои две години. На осигурено лице кое остварува право на старосна пензија му е гарантирано минимална пензија во висина од 35% од минималната пензиска основа (414 евра) за еден месец. Во 1999 година, била воведена национална пензија. Овој начин на остварување на пензија бил воведен за лица кои немаат остварено право на било каква пензија.

Доколку пензионерот сака да користи пензија пред да се исполни целиот квалификуван период на старост за пензија, контрибуција од 40 години за маж и 38 години за жена, старосната пензија перманентно се намалува. Оваа редукција зависи од возраста на пензионерот и може да надмине 18%. За жените, такво намалување може да се примени после 2015 година и постепено може да достигне до 10,8%. Покрај тоа, кумулирањето на пензиските права не се ограничува. Лицата со подолг работен век можат да добијат сигурен процент на компензација поради негативното влијание на методот на калкулација. Одложувањето на пензионирањето и по квалификуваната старост за старосна пензија (63 за маж и 61 за жена) повлекува дополнително зголемување на висината на пензијата. Овие средства можат да се зголемат за максимум 7,2%.

Финансиска одржливост: трошоците за задолжителниот пензиски систем (прв столб) изнесувале 11,2% од БДП во 2003 година. Трансферот од буџетот на државата во буџетот на пензискиот фонд е неминовен како резултат на дефицитот кој се појавува заради бенифицираните пензионирања и како резултат на намалување на стапката на придонесите што било воведено во 1996 година. Сметано од 2000 година, која е прва година од почетокот на реформата во пензискиот систем, трошоците од БДП биле 11,4%, во наредните четири години тие постепено се намалуваат и во 2004 година изнесуваат 10,9%, додека бројот на пензионерите се зголемил во просек за 2,1% годишно во периодот од 2000 до 2004 година. Како дополнување на пензиите, се исплаќаат дополнителни бенефиции за поддршка на приходите, бенефиции за организирани посети, издршка на брачен другар и национални пензии, во висина од 0,6% од БДП (со одредена релативна стабилност до 2005 година). Третата категорија на трошоци од пензискиот фонд се исплатите

за компензација кои се однесуваат за инвалидизираните лица. Од 1995 година, овие трошоци изнесуваат просечно 0,3% од БДП, потоа константно растат во 2000 година кога изнесуваат 0,5%, а во 2004 година изнесуваат 0,6%.<sup>45</sup>

### **Заклучок**

Врз основа на анализата на пензиските системи на поновите земји-членки на ЕУ, може да се констатира дека финансиската криза во минатото имала значително влијание на системот кај овие земји, кои истовремено се соочувале со политички промени како реакција на зголемувањето на пензискиот дефицит. Финансиската криза го влошила постојниот финансиски дисбаланс во јавниот пензиски систем (прв столб) кој се кумулирал со текот на годините, што се рефлектирало со големо намалување на пензиските социјални приходи, додека животните трошоци остануваат константни или се зголемуваат. Финансиската криза, исто така, резултирала со остар пад во вредноста на финансиската актива кој негативно влијае на обезбедувањето на средства за капитално финансираните пензиски столбови/системи. Последователно на ова, не постои пензиски систем, без оглед на неговата структура, кој може да биде имун на оваа криза.

Дел од овие земји имаат тристолбни пензиски системи, кои претставуваат варијации на пензиски системи. Овие земји имаат прв столб или некапитален пензиски систем, каде придонесите кои се плаќаат од сегашните работници служат за тековните пензионери, а пензиите за сегашните работници ќе бидат финансирани од придонесите на идните работници. Овој систем типично е наречен PAYG. Надоместоците во овие земји се пресметуваат на основа на дефинирани придонеси, како процент од нивната плата додека работеле (врз основа на годишно уплаќани придонеси). Во Литванија надоместоците на пензијата се надополнуваат без оглед на уплатените придонеси и пензискиот стаж на лицето (средствата се обезбедуваат од другите лица кои уплаќаат придонеси), висината на пензијата се утврдува врз основа на приходот на пензионерот. Во Летонија има варијација на PAYG системот, таканаречена национална сметка, каде секој пензиски придонес се уплаќа/евидентира на индивидуална сметка на работникот, заедно со хипотетичката камата на придонесите. При пензионирањето балансот на оваа хипотетичка и национална сметка се конвертира во пензија. Трите земји кои се предмет на анализа имаат усвоено втор столб или капитално финансиран пензиски систем, како што се: Естонија, Летонија и Литванија. Разликата на овој столб во однос на првиот столб е во тоа што придонесите од работниците одат на индивидуална сметка, средствата се инвестираат на берзата на финансиски капитал, остварените камати од пласираните пари заедно со дел од уплатените пензиски придонеси претставуваат основ кога лицето ќе достигне возраст за пензија.

Финансиската криза ги погодува сите компоненти од пензиските системи различно, но јачината и времето од последиците се различни.

Првиот столб се финансира од работниците, работодавачите и дел од дефицитот во поедини земји се надополнува од буџетот на државата. Според тоа, доколку невработеноста се зголемува се намалуваат пензиските придонеси во фондот, следствено на што се намалуваат и

<sup>45</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/docs/social\\_protection/2006/slovenija\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection/2006/slovenija_en.pdf). (сајтот е посетуван 2008 година).

средствата за исплата на пензиите од првиот столб. Вториот и третиот столб се финансираат од работниците, работодавачите и каматите кои се обезбедуваат од пласираните заштеди на индивидуалните сметки на пазарот на капитал. Намалувањето на вредноста на овие средства на финансискиот пазар, како и намалувањето на вработеноста, доведува до намалување на уплаќачите на социјални придонеси во овие два столба.

Во прилог на горенаведеното оди и анализата која е правена од страна на Светска банка за Европа и Азија (помеѓу другите земји се опфатени и Летонија, Литванија, Словенија, Естонија и Македонија). Според оваа анализа, глобалната криза потенцијално го засега вториот и третиот столб од пензискиот систем, но индиректно влијае на надоместоците, поради намалувањето на вредноста на активата на финансиските инструменти кои се пласирани на пазарот на капитал. Намалувањето на вредноста на активата директно има импликации кај оние кои се на возраст/досег за пензионирање. Ако владата избере да обезбеди одредени јавни компензации за оние кои се засегнати, тоа може да има последици врз опфатот на фискалниот буџет. За среќа, од овие земји многу малку пензионери ќе користат пензиски надоместоци по овој основ, зашто повеќестолбниот систем е релативно нов.

Покрај тоа, доколку се намалува вредноста на активата, тоа ќе се рефлектира на идните пензии на работниците кои сега партиципираат во вториот и третиот столб.

Стапката на пораст на инвестираните средства од вториот пензиски столб се со среден пораст пред почетокот на финансиската криза, согласно податоците кои се достапни за ограничен број на земји. Не може да се очекува овие инвестирани средства од вториот столб за краток период да го заменат местото во споредба со средствата кои се заработуваат во животниот работен век, со оглед дека вториот столб е воведен од понов датум во земјите од овој регион. На успехот на средствата кои се инвестираат од овој фонд влијае поединиот успех на индустрискиот сектор, законската регулатива, развојот на финансискиот пазар, итн. Во овие земји, просечниот пораст на овие средства од вториот столб, сметано од иницијалната година кога се воведени до 2007 година, е: во Естонија (2002), реалната стапка на пораст (РСП) е 4,9%, порастот како процент од БДП е 0,6%; Летонија (2001), РСП е -3,5%, исто така бележи пад и БДП со -0,3%; Литванија (2004), РСП е 5,7%, порастот на БДП е 0,7%. Драстичниот пад на вредноста на активата на средствата од вториот столб во периодот на финансиската криза треба да поттикне превземање на реформа која треба да го подобри перформансот на средствата од овој пензиски фонд како на краток така и на долг рок (Schwarz A., :2009, стр. 6-7).

Поедини земји, како одговор на светската економска криза и проблемите со кои се соочувале во јавниот пензиски сектор, превземале низа на мерки со цел да стимулираат приближен баланс на приходите со расходите за исплата на пензиите. Тоа било со цел да се генерира дополнителни средства во јавниот пензиски систем или да се намалат финансиските трошоци. Креирачите на политиките биле свесни дека мерките кои генерираат добивка на краток рок, можат да вклучуваат дополнителни чинења на долг рок.

Естонија, Литванија и Летонија ги намалиле средствата кои треба да се уплаќаат во вториот пензиски столб, додека го зголемиле процентот на средства што треба да се уплаќаат во првиот столб.

Привремено, секако дека намалувањето на средствата за уплаќање на придонесите од вториот столб и за нивна сметка зголемување на истите во првиот столб го намалува финансискиот недостаток во првиот столб. Тоа, на долг рок, ќе продуцира намален баланс во вториот столб и ќе се рефлектира со намалени пензии кога ќе треба да се оствари тоа право. Зголемувањето на уплатата на придонесите во првиот пензиски столб треба да се очекува да ги искомпензира намалените пензии од вториот столб. Фискалните импликации на долг и на краток рок имаат различни влијанија на секој засебен пензиски систем, во зависност од опфатот на промените за уплаќање на придонеси, времето на траење на тие промени, за несреќа и од двете, како од Владата така и поединците.

Во делот на висината на уплата на придонесите во првиот и вториот столб, како одговор на глобалната економска и финансиска криза, ситуацијата е следна: Литванија ги зголемила придонесите за 2% од јануари 2010 година. Исто така постојат тенденции на интервенции и во делот на придонесите во вториот пензиски столб. Литванија придонесот го намалува од 5,5% на 2% во 2009 и 2010 година, додека се планира да го вратат на 6% од 2012-2014 година; Летонија го намалила придонесот од 8% на 2% во мај 2009, го зголемува на 4% во јануари 2010, на 6% во јануари 2011 и ќе се фиксира на таа висина (додека првично стапката требало да се зголеми на 10% во 2010 година пред измените); во Естонија 2009 и 2010 година средствата комплетно од вториот столб се уплаќаат во првиот столб и се предвидува во 2011 година со 2% задолжително да се врати уплатата во вториот столб, во 2012 со 4% и со зголемување на 6% во 2014-2017 година, со цел да се искомпензира сегашната редукција на исплати во вториот столб (ibid, стр. 9).

Во делот на индексирањето на пензиите, меѓу земјите кои размислувале да го укинат индексирањето е Летонија, која размислувала да го укине индексирањето на платите за пензиите. Оваа земја извршила намалување на надоместоците во првиот столб (висината на заменската стапка на надоместокот по однос на акумулиран работен стаж е 70%, висината на средствата за пензија кои се издвојуваат за лицата без оглед на нивниот работен стаж е 10%).

Мерките кои се превземаат за предвременото одење во пензија се следните: Летонија е една од поригорозните, ја намалила заменската стапка на пензија од 80% на 50% за оние кои сакаат предвремено да се пензионираат. Предвременото пензионирање се предвидува да се укине целосно од 01.01.2012 година (ibid, стр. 10-11).

Намалувањето на придонесите за вториот столб генерира дополнителни средства за првиот пензиски столб, но оваа мерка е многу екстремна, доколку се максимализира како обемот на промената така и времетраењето на истата. Овозможувајќи им на лицата кои се блиску до пензионирање да се вратат во првиот столб, се овозможува моментална финансиска добивка за првиот столб и се обезбедува посигурен надоместок за оние кои се близу до пензионирање, додека вредноста на финансиската актива значително се намалува во вториот столб. Но, доколку им се овозможи оваа можност на помладите кохорти и на нововработените лица се ризикува: 1) дополнителна неизвесност на владините финансии за идните надоместоци и трошоци кои ќе зависат од идниот индивидуален избор; 2) дополнителна неизвесност претставува пензискиот финансиски пазар, како и непредвидливата големина на истиот во иднина; 3) политички притисок, кој ќе има за цел да дозволи учесниците

од првиот столб да се вратат во вториот столб, доколку вредноста на активата во вториот столб бележи голем пораст; 4) голема неизвесност за поединците ќе претставува намалувањето на диверсификацијата во надоместокот по однос на старосна пензија; и 5) високите фискални чинења во иднина, кои ќе треба да ги искомпензира државата.

### III. ДЕЛ

#### 3. ПРОМЕНИ ВО ПОЛИТИКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ КАЈ ПОСТАРИТЕ ЛИЦА: СОСТОЈБИ И ПРЕДИЗВИЦИ

Отворениот и глобализиран светски пазар, големиот конкурентен притисок, економското интегрирање во Европа, ги стимулира националните влади постепено да го превенираат понатамошниот пораст или да ги намалат јавните трошоци. Некои аналитичари полемизираат дека големиот опфат на редистрибутивната заштита на државата станува многу скап/неодржлив во конкурентниот свет, вклучувајќи го алармниот сигнал на европскиот пазар. Владите се обидуваат да го редуцираат чинењето и да ја зголемат ефикасноста на јавните сервиси, во комбинација со промени на условите на пазарот на труд.

Во земјите каде јавните авторитети биле обезбедувачи на социјалните услуги подолго време, се прават обиди да отстапат повеќе простор на пазарот на приватните провајдери и да ги охрабрат граѓаните за поголема индивидуална одговорност за ризиците од социјална заштита (нудење на делимично даночно ослободување за лично пензиско осигурување). Во поглед на овој процес, Мајоне полемизира дека може да се забележи промена од нагласена редистрибутивна социјална заштита кон промовирање на цели на социјалната заштита врз основа на регулација.

Генерално гледано, социјалната регулација има потенцијал, сила да ги мобилизира граѓаните кон активно граѓанство преку нивната партиципација на пазарот како работници или корисници на услуги. Примерите за социјална регулација вклучуваат недискриминаторска легислатива и регулација која ЕУ ја дефинира како стандард за универзален дизајн. Мерките преку регулативата помагаат да се корегира недостатокот на пазарот или разбирливите последици од нерестриктивниот натпревар на пазарот. Доколку потребите на корегирањето на пазарот не успеат, потребен е неопходен главен поттик за воведување на тие мерки (Мајоне, 2005).

Споредено со воведувањето на новофинансираното оданочување за редистрибутивни провизии, социјалната регулација е повеќе компатибилна со отворањето и либерализацијата на меѓународниот пазар (Hvinden, 2004). Со примената на сигнификантно ослободување од редистрибутивниот ефект на националните системи за социјална сигурност или на зголемување на нееднаквостите после оданочувањето и социјалниот трансфер, се бара комплексна одлука од европската интеграција.

Следејќи ги раните иницијативи од OECD програмите за вработување и инклузија, во ЕУ се нагласува потребата од промена од пасивна кон активна улога на политиките. Примарната цел на социјално-заштитните системи треба да е промовирање на партиципација на пазарот на трудот помеѓу населението во работоактивниот контингент. Посебно за оние кои не можат да работат целосно треба како главна можност да им се обезбеди адекватен и сигурен приход, што особено се однесува за постарата популација.

ЕУ и ОЕЦД декларираат дека националните влади ќе ја подобрат вработеноста (вештини, знаење, итн.) на тие кои се во ризик да станат

перманентно исклучени од економски активности и самите за себе да обезбедат средства за егзистенција. Државата треба да продолжи со плаќање на средствата преку условување на граѓаните во работоспособните години за прифаќање на понудите да се вклучат преку мерките во делот за обука за работа, тренинг курсеви, итн.

Во случаите со старосните пензии, во остварувањето на одржливост се мисли да се осигура населението кое е работоспособно да не претставува диспропорција и нереален финансиски терет, како резултат на дизајнот на првиот пензиски столб/собери веднаш редистрибуирај-исплати, комбинирано со стареењето на населението и недостатокот на економски пораст. Еден од начините е дека граѓаните мора да ги намалат своите очекувања за висината на идните пензии (Hvinden B.; Johansson H.: 2008, стр.161-163).

Постојат повеќе фактори за усвојување на нов пензиски систем, но еден од позначајните не е неизвесноста, туку демографскиот предизвик со кој се соочуваат повеќето земји. Ако се анализираат земјите од Европа, ќе се забележи дека стареењето на населението повлекува намалување на смртноста и зголемување на просечниот животен век, стапката на фертилитет влијае на бројноста на природниот прираст. Исто така, PAYG пензискиот систем претставува голем ризик, како за идните пензионери така и за самата држава, поради намалување на стапката на населението во работоактивниот контингент, поради зголемување на населението над 60 години. Овие појави повлекуваат голем даночен терет за да се обезбеди средства за идните пензионери, доколку сега државите не превземат акција да го корегираат пензискиот систем. Поради тоа, државата ќе се соочи со големи финансиски чинења за исплата на пензиите во иднина. Според проекцијата на Центарот за стратегии и меѓународни студии (Center for Strategic and International Studies - CSIS), ако моменталниот тренд продолжи јавните трошоци за пензии ќе пораснат на 23% од БДП во типично развиените земји.<sup>46</sup>

Друга голема загриженост за пензискиот систем претставува несоодветното штедење од страна на работниците. На пример, во САД многу домаќинства не се свесни за потребата за дополнително штедење за пензија. Финансиските експерти сметаат дека на пензионерите во иднина ќе им бидат потребни од 70-80% од сегашната плата за да го задржат сегашниот животен стандард, додека некои домаќинства веруваат дека ќе им биде потребно многу помалку средства отколку што предвидуваат експертите. Според едно истражување во 2002 година од страна на Институтот за истражување на приходите на вработените и Советот на американското образование за штедење, кое се однесувало на истражување на самодовербата на пензионерите, се покажало дека 17% од испитаниците-работници верувале дека во пензионерските денови ќе им треба половина од сегашната плата која ја заработуваат, а само 32% од испитаниците се обиделе да пресметаат колку средства ќе треба да штедат за нивните идни пензии.

Друго истражување што било спроведено од Германски институт за обезбедување на пензии, покажало дека многу висок процент од испитаниците негувале илузии дека тие не треба да се грижат за пензија:

---

<sup>46</sup> Richard Jackson. "The Global Retirement Crisis": The Threat to World Stability and What to Do About It," (Washington, DC.:Center for Strategic and International Studies, April 2002).



50% од испитаниците верувале дека тие уплаќаат доволно средства за нивната пензија.<sup>47</sup>

Во третата годишна финансиска студија “за тоа како да биде подобро,” спроведена од страна на директорот на финансиската група во 2004 година, се покажало дека учесниците во студијата се многу песимисти во однос на нивната иднина кога ќе бидат во пензија. Од ова истражување само 22% од испитаниците верувале дека во староста ќе имаат доволно средства кои ќе им бидат потребни за храна, заштита, облека и др. Во осум од испитуваните дванаесет земји, голем процент на испитаниците верувале дека ќе им се влоши стандардот кога ќе бидат во пензија. Ова истражување било направено во периодот од 2003 до 2004 година,<sup>48</sup> и <sup>49</sup>.

Во табелата бр.3 подолу претставен е трендот на очекуваниот животен век од 1960 до 2004 година (за период од четири годишни временски интервали), како и проекциите кои се очекуваат во 2050 година. Во дваесет и петте земји-членки (тука не вклучувајќи ги Бугарија и Романија) се забележува голем пораст во очекуваниот животен век кај двата пола, кај мажите во периодот 1960/64 бил 67,3 години, во 2004 се зголемува на 75,6 години, кај жените во истиот тој период од 73,0 годините на живот се зголемуваат на 81,8 години. Овде, ако ги земеме предвид проекциите кои се правени до 2050 година кај двата пола, повторно има очекување дека животниот век кај двата пола ќе се зголеми.

Таб. Бр. 3. Очекуван животен век од раѓање во 25-те земји-членки на ЕУ<sup>50</sup>

		1960/64*	1970/74	1980/84	1990/94	2000/03	2004**	2050
ЕУ-25	мажи	67.3	68.5	70.3	72.1	74.7	75.6	81.8
	жени	73.0	75.0	77.2	79.1	81.0	81.8	86.9

\* Прелиминарни податоци или од понов датум

\*\* Податоците се од ЕУРОПОП 2004, Базична линија.

Во продолжение ќе бидат анализирани пристапи, концепти и стратегии кои може да влијаат за подобрување на политиките кон старите лица.

### 3.1. Концептот на flexicurity (флексибилност) политички искуства на некои земји-членки

Европските граѓани живеат и работат во рапидно променета околина<sup>51</sup>. Ова треба да се нагласи од неколку причини: европската и меѓународната економска интеграција; развојот на новите технологии, посебно во областите на информациите и комуникациите; демографското стареење во европското општество, заедно со сè уште релативно ниското ниво на вработеност и високо ниво на долгорочна невработеност, кој го доведува во ризик системот за социјална заштита; и развојот на сегментираниот

<sup>47</sup> Daniel Bogler, "Germany's Big Pension Idea", in Financial Times, July 24, 2002.

<sup>48</sup> Овие земји се: Бразил, Чиле, Франција, Германија, Англија, Хонг Конг, Индија, Италија, Јапонија, Мексико и САД.

<sup>49</sup> The Principal Global Financial Well-Being Study, 2004, News Release, Paragraph 1.

(<http://www.principal.com/about/news/gwbs061704.htm>)

<sup>50</sup> (Pocketbook on candidate and potential candidate countries (2009 edition), оваа табела е комбинирана од страница 24-25.

<sup>51</sup> BEPA (2007) Europes' Social Reality.

пазар на трудот во некои земји<sup>52</sup> каде релативно заштитените и незаштитените работници коегзистираат (“insiders” and “outsiders”).

Глобализацијата е полезна за развој и вработување, но промените носат нови барања и голема одговорност од компаниите и работниците. Иако постои позитивен развој, сè уште постои голема невработеност, што повлекува реструктурирање на европската економија. Адаптирањето на барањата на флексибилниот пазар на трудот, комбинирано со соодветното ниво на сигурност, се однесува истовремено како за работодавачите така и за работниците. Европа треба да го редуцира сегментираните пазар на трудот и несигурните работни места, да промовира одржлива интеграција и акумулација на искуства. Жените, младите, мигрантите и постарите работници се соочуваат со голем број на потешкотии да ги задржат постојните или да најдат нови работни места<sup>53</sup>.

За да се постигнат Лисабонските цели за повеќе и подобри работни места, нови форми на флексибилност и сигурност<sup>54</sup> им се потребни на индивидуите и компаниите, но исто така и на земјите-членки и синдикатите. Индивидуите треба повеќе да ја зголемат сигурноста на вработеност отколку сигурноста во работата, за оние кои остануваат на исто работно место цел живот. Посебно малите и средните компании треба да ја прилагодат нивната работна сила на промените и економските услови на работење. Тие треба повеќе да го обучуваат персоналот, кој ќе стане попродуктивен, прилагоден на движењето кон големите иновации и конкуренција. Како и да е, Европа не е соодветно прилагодена на шоките кои се наметнуваат во економијата. Ова може да направи уште поголем јаз помеѓу пониско квалификуваните во делот на приходите (примањата) отколку кај подобро квалификуваните лица. 76% од европските граѓани се согласни дека да се има можност лесно да се премине од еден кај друг работодавач е корисна предност да се најде работа во денешно време. Од нив, 72% се на мислење дека работните договори треба да станат пофлексибилни во охрабрувањето на креирање на работа. Додека, 88% се на мислење дека регуларните обуки ги подобруваат можностите за работа<sup>55</sup> (Commission Of The European Communities: 27.06.2007, стр.3-4).

Оправданоста за интегрираниот flexicurity пристап е потребата за постигнување на целите од Лисабонската стратегија<sup>56</sup>, која се однесува за повеќе и подобри работни места, истовремено и за модернизација на европскиот социјален модел.

Ова барање истовремено се однесува на флексибилност на пазарот на трудот, работното организирање и односот на пазарот на трудот, за да се обезбеди сигурност за работа и социјална сигурност.

Flexicurity е насочено кон обезбедување на можност на граѓаните на ЕУ за високо ниво на сигурна вработеност, пример можност лесно да најдат работа на секое ниво од активниот живот, да имаат добра можност за развој во кариерата и можности за брзи промени на економската околина. Исто така е насочена како помош за работодавачите и вработените за целосно исполнување на можностите од глобализацијата, каде се креира

<sup>52</sup> European Commission, Employment in Europe 2004, Chapter 4.

<sup>53</sup> OECD (2006): Live longer, work longer. See also OECD (2007) Employment Outlook.

<sup>54</sup> Флексиурност (Flexicurity): комбинација на прописи, политики и административни практики, која комбинира лесно вработување и отпуштање на работници, високи надоместоци за невработените и проактивна политика на пазарот на трудот, а чија цел е да се решат европските проблеми со невработеност (Heringa H., 2007, стр.28).

<sup>55</sup> European Employment and Social Policy, Special Eurobarometer 261, October 2006.

<sup>56</sup> Annual Progress Reports of January and December 2006: Guideline 21.

состојба преку сигурност и флексибилност да се засилува секој (ibid, стр.4).

Што претставува flexicurity? Flexicurity може да се дефинира како интегрирана стратегија за истовремено зголемување на флексибилноста и сигурноста на пазарот на трудот.

Флексибилноста, од една страна, е успешно придвижување (транзиција) за време на еден животен тек: од училиште до работа, од една работа кон друга, помеѓу невработеноста или неактивноста и вработеноста и од вработеност кон пензионирање. Ова не е лимитирано во делот на слободата кај компаниите за вработување или отпуштање од работа, и ова не имплицира дека договорите на неодредено време се застарени. Ова се однесува на развојот на работниците за подобри работни места (нагорна мобилност) и максимален развој на талентот. Флексибилноста се однесува, исто така, и на: флексибилното работење во организацијата, способноста за брзо ефективно совладување на новите продуктивни потреби вештини, за олеснување на комбинираната одговорност како на работа така и во приватниот живот. Сигурноста, од друга страна, е повеќе од единствено зачувување на работата, таа се однесува исто така и за обезбедување на луѓето со вештини за да им овозможи развој во нивниот животен век и да им помогне да најдат ново вработување.

#### *Компоненти на flexicurity*

Политиките на flexicurity може да се дизајнираат и имплементираат преку четири компоненти:

- ✓ Флексибилен и сигурен договорен аранжман (од перспектива на работодавачот и работниците, од insiders and outsiders) преку модерен закон за пазарот на трудот, колективни договори и организација во работата;
- ✓ Опфатеност преку стратегии за доживотно учење, за обезбедување на континуирана адаптабилност и вработливост на работната сила, посебно на оние кои се најзагрозени;
- ✓ Ефективна политика на пазарот на трудот, која ќе им помогне на граѓаните да се справат со зголемените промени, ќе се намали полесно невработеноста во транзиција кон нова работа;
- ✓ Модерен систем за социјална сигурност, кој обезбедува адекватни средства за поддршка, охрабрува вработување и посредува во мобилноста на пазарот на трудот. Ова вклучува широка покриеност со одредби за социјална заштита (средства за невработеност, пензии и здравствена заштита) и да им помогне на луѓето да ја комбинираат одговорноста, како на работа така и приватно (како што се децата) (ibid, стр.5).

Како функционира flexicurity? Економските анализи<sup>57</sup> потврдуваат дека овие четири компоненти можат наизменично да се поддржуваат и да ја подобрат вработеноста (кај младите, жените и постарите работници), кои се со висок ризик од осиромашување и да го подобрат човечкиот капитал.

Постојат искуства на поедини работници со висока флексибилност и ниска сигурност, други се со договорни аранжмани со непосреден трансфер кој се одложува. Ова е посебно во случаите кај вработувањето преку строго регулирана законска заштита (EPL-strict employment protection

---

<sup>57</sup> European Commission, Employment in Europe 2006, Chapter 2.

legislation), во борбата против економско отпуштање. Аналитичките докази<sup>58</sup> укажуваат дека строгата EPL<sup>59</sup> го намалува бројот на отпуштањата, но го намалува и влезот од невработеност во вработеност. Во одлуките дали да се обучува нов персонал компаниите ќе го земат во предвид високото чинење поради отпуштање на работниците, а за вработување на нови работници би направиле дополнителни трошоци. Ова е посебно релевантно за малите компании. Анализите<sup>60</sup> укажуваат дека влијанието на строгото EPL на вкупната невработеност е лимитирано, но може да има негативно влијание на оние групи кои се соочуваат со проблемот на влез на пазарот на трудот, како што се млади, жени, постари работници и долго време невработените лица.

EPL има позитивно влијание во охрабрување на компаниите да инвестираат во обуки и промовирање на лојалност и висока продуктивност на работниците.

Опфатот преку стратегии за доживотно учење и поголемо инвестирање во човечкиот капитал се неопходен одговор на зголемените промени и иновации. Ова е растечки круцијален фактор, како за конкурентноста на фирмите така и за долгорочната вработеност на работниците. Високото ниво на иницијалното образование, широките компетенции и континуираното инвестирање во вештините ги подобруваат компаниите 'во можностите со економските промени' додека кај работниците шансите да се остане вработен или да се најде нова работа се зголемени. Високата партиципација во доживотно учење има позитивни ефекти врз високото вработување како и врз ниската (долготрајна) невработеност<sup>61</sup>. Како и да е, од овие инвестиции најмногу профитираат лицата со високи квалификации<sup>62</sup>: оние со поголеми потреби од учење, како ниско квалификуваните, лицата времено вработени, самовработените и постарите работници страдаат повеќе поради слабото инвестирање во сопствените квалификации.

Вклучувањето во доживотното учење бара активна вклученост на владата, социјалните партнери, компаниите и самите работници (ibid, стр.6).

Модерниот систем на социјална сигурност<sup>63</sup> нуди адекватни бенефиции за невработените, активни политики на пазарот на трудот, кои се есенцијални компоненти во обезбедувањето на материјална сигурност и поддршка во периодот на промена на работата. Соодветните средства поради невработеност во системот се неопходна противтежа на негативните последици во периодот на трансфер од едно на друго работно место. Финансиската поддршка може да има негативни ефекти во активностите за интензивно барање на работа, поради тоа може да се редуцира финансиската поддршка на невработените за прифаќање на нова работа од страна на истите. Ова може да биде дисперзирана

---

<sup>58</sup> OECD (2007) Employment Outlook, pages 69-72.

<sup>59</sup> The OECD assesses overall strictness of EPL. See, for example, OECD (2004): Employment Outlook.

<sup>60</sup> E.g. Algam and Cahuc (2004), Job Protection: the Macho Hypothesis, IZA DP no. 1192 and Nickell and Layard (1999), Labour Market Institutions and Economic Performance, in: Ashenfeler and Card (Eds.) Handbook of Labour Economics.

<sup>61</sup> Employment in Europe 2006: p.108.

<sup>62</sup> OECD (2005): Promoting Adult Learning.

<sup>63</sup> Социјална сигурност (Social security): Овој термин може да се користи како еквивалент за терминот социјална заштита и ги опфаќа сите мерки и програми за заштита на поединецот, социјалните групи и категории од големи животни ризици, односно за ублажување на последиците од ваквите ризици. Терминот, исто така, може да се користи како спротивен на социјалната помош и тогаш се однесува на сите контрибутивни системи, програми, итн. кои го штитат поединецот од негативните ефекти на специфичните социјални ризици, како што се: невработеност, старост, инвалидитет, итн. Едновремено, овој термин може да се користи и како еквивалент на терминот социјално осигурување (Heringa H., 2007, стр.75-76).

противтежа во околности на поддршка за барање и иницијативи за ново вработување<sup>64</sup>, обезбедување на баланс помеѓу правата и обврските.

Доказите одат во прилог на тоа дека директната помош во барање на работа, како што се вклучување во курсеви и клубови за вработување, високо рангира помеѓу ефективните мерки кои им помагаат на невработените да најдат работа<sup>65</sup>. Инвестирањето во активните мерки на пазарот на трудот го намалува бројот на невработените<sup>66</sup>. Ефикасноста на позитивните политики на пазарот на трудот се во позитивна корелација со помалку строгата EPL<sup>67</sup> (ibid, стр.6-7).

Успешната flexicurity стратегија може внимателно да ја балансира социјално-сигурносната функција на средствата поради невработеност, преку прилагодена 'активациона' стратегија, дизајнирана да го олесни транзитот кон вработеност со помош на развојот во кариерата. Емпириските докази укажуваат дека работниците се чувствуваат подобро заштитени доколку добиваат адекватни финансии поради невработеност, отколку преку строго регулирана законска заштита против отпуштање од работа. Активните политики на пазарот на трудот, исто така, имаат позитивни ефекти врз чувството на сигурност помеѓу работниците<sup>68</sup>. Кога ќе се постави прашање на работниците за нивните шанси да најдат нова работа ако бидат отпуштени, онаму каде има високо ниво на EPL шансите за наоѓање на работа се многу мали (пр. Франција), додека онаму каде има умерена EPL шансите да се најде работа се многу големи (Данска)<sup>69</sup>. Ова илустрира дека соодветното субвенционирање поради невработеност, ефективните активни политики на пазарот на трудот и динамичниот пазар на трудот го зголемуваат чувството на сигурност кај луѓето (ibid, стр.7).

Во последно време, flexicurity дебатите поволно влијаат за вработеност и социо-економски исходи во одредени земји-членки, што од страна на OECD се нарекува Стратегија за работа<sup>70</sup>. OECD земјите пошироко ја подразбираат flexicurity, како: умерено EPL; високо учество во доживотно учење; високи трошоци за политиките за вработување (како за пасивните така и за активните мерки); дарежлив балансиран систем на субвенционирање на права и должности; широка покриеност преку системот за социјална сигурност; и висока активност/покриеност на синдикализмот. Социо-економските резултати се карактеризираат со висока стапка на вработеност, ниска стапка на невработеност, ниска релативна стапка на сиромаштија споредено со просекот на ЕУ. Направените анализи во OECD<sup>71</sup>, ILO<sup>72</sup> и Европската комисија укажуваат дека flexicurity политиките прдонесуваат за овој поволен резултат.

Flexicurity и социјалниот дијалог: Активната вклученост на социјалните партнери е клучна во осигурувањето дека flexicurity ќе обезбеди бенифит за сите. Исто така, есенцијално е сите актери кои се инволвирани да се подготвени да прифатат и да превземат одговорност за промени. Интегрираните flexicurity политики се често основа во земјите каде преку

<sup>64</sup> OECD (2005): From unemployment to work.

<sup>65</sup> Jochen Kluge, (March 2007). The Effectiveness of Active Labour Market Policy, IZA Discussion Paper.

<sup>66</sup> OECD (2006): OECD Jobs Strategy: Lessons from a decade's experience.

<sup>67</sup> Jochen Kluge (See above).

<sup>68</sup> OECD (2004, see above) and Postel-Vinay and Saint-Martin (2004) 'Comment les salaires perçoivent-ils la protection de l'emploi?'

<sup>69</sup> European Employment and Social Policy, Special Eurobarometer 261, p.27.

<sup>70</sup> OECD (2006), Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy.

<sup>71</sup> Ibidem

<sup>72</sup> ILO, Seventh European Regional Meeting, 14-18 February 2005: official conclusion no. 18, ILO, Changing Patterns of Work, Report of the Director-General, June 2006: page 33-35. Also: S.Cazes and A. Nesporova, Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe, ILO (2007).

дијалог има взаемна доверба помеѓу социјалните партнери, како и помеѓу социјалните партнери и јавните авторитети, кои играат значајна улога. Социјалните партнери имаат најдобра можност за посветување на потребите на работодавачите и работниците и да детектираат синергија помеѓу нив, на пример во работните организации или во дизајнирањето и имплементирањето на стратегии за доживотно учење.

Во земјите-членки на ЕУ, flexicurity треба да обезбеди рамка во процесот на воспоставувањето на националните цели за усвојување на промени во домените на вработеноста, продуктивноста, флексибилноста и сигурноста. Преку овој процес треба да се зголеми свесноста за специфичните потреби за промени и развој на политиката. Ова треба да биде иницирано од јавните авторитети, но барањата за ангажирање на социјалните партнери и на другите чинители се оправдани.

*Flexicurity ги содржи следните општи принципи:*

Flexicurity вклучува флексибилен и сигурен договорен аранжман (од перспектива на работодавачот и работникот, од оние кои се релативно заштитени до оние кои се послабо заштитени); опфат со стратегии за доживотно учење; ефективни активни политики на пазарот на трудот; модерен систем на социјална сигурност. Овие цели служат за засилување на стратегиите кои се имплементираат за пораст на вработеноста, креирање на подобри и повеќе работни места, и засилување на европскиот социјален модел, за обезбедување на нови форми на флексибилност и сигурност за зголемување на адаптивност, вработеност и социјална кохезија.

Flexicurity имплицира баланс помеѓу правата и одговорностите за работодавачите, работниците, лицата кои бараат работа и јавните авторитети.

Flexicurity треба да се прилагоди на специфичните околности на пазарот на трудот и индустриските состојби во земјите-членки на ЕУ.

Flexicurity не претставува еден модел на пазарот на трудот или една политичка стратегија.

Преку flexicurity се има за цел да се намали поделбата на лица кои се подобро и помалку заштитени на пазарот на трудот. Актуелно, лицата кои се послабо заштитени треба да се заштитат при трансферот од една кон друга работна средина. Во моментот, на лицата кои се послабо заштитени на пазарот на трудот, како што се невработените, младите, жените и мигрантите, треба да им се овозможи полесен влез на работа и да им се обезбеди средства за стабилен договорен аранжман.

Внатре (во самите компании/фирми) како и надворешно (преминот од една компанија кон друга) треба да се промовира flexicurity. Недостатокот на flexicurity во регрутирањето и отпуштањето од работа е придружено со осигурување на транзицијата од една кон друга работа. Преку ова се зголемува мобилноста помеѓу невработените, неактивните и работата. Дел од целите на flexicurity е обезбедување на работна средина со висок квалитет преку соодветно лидерство, добра организација на работата, континуирано подобрување на вештините, итн. Социјалната заштита е замислено да ја поддржува, а не да ја кочи мобилноста.

Преку flexicurity се бара да се поддржи рамноправноста помеѓу половите, еднаквиот пристап до квалитетна вработеност за двата пола и нудењето на можност помеѓу работата и семејниот живот, како и

промовирање на еднакви можности за младите, мигрантите, инвалидизираните и постарите лица.

Преку flexicurity се бара поволна клима и дијалог помеѓу јавните авторитети и социјалните партнери, каде сите се одговорни за промените, и обезбедување на балансиран политички пакет.

Flexicurity политиките имаат финансиски импликации и треба да тежнеат исто така да се придонесе во поглед на финансиската буџетска стабилност на политиките. Тие, исто така, треба да тежнеат кон фер дистрибуирање на средствата и бенефитите, посебно помеѓу бизнисите, индивидуите и јавните средства, со посебно внимание кон специфичната ситуација на малите и средните бизниси.

#### *Видови на flexicurity:*

Имплементацијата на барањата и општите принципи на flexicurity во различните земји-членки на ЕУ е внимателно поставена, планирана додека преку преговори се комбинира поедини секвенци од политики и мерки.

Помеѓу земјите-членки може да се забележат специфични комбинации и секвенци кои се резултат на нивните социо-економски, културни и институционални заднини.

Бројни, типични комбинации и делови од политички компоненти на flexicurity можат да се идентификуваат, кои се фаќаат во костец со предизвиците со кои се соочуваат земјите-членки; ова е наречено flexicurity начин/модел (pathways). Четири типични pathways се забележуваат во конкретни ситуации во поедини земји.

Финансиска димензија на flexicurity: Пред сè потребно е финансиските импликации на flexicurity да бидат проценети врз основа на буџетски бенефиции од аспект на промена на динамиката на пазарот на трудот, поголема вработеност и продуктивност. Проценките во една студија<sup>73</sup> покажуваат дека со зголемувањето на трошоците за 10% за ефикасност на активните политики на пазарот на трудот за едно невработено лице, стапката на невработеност се намалува за 0,4%.

Пораното/навремено интервенирање го прекинува чинењето за долготрајната невработеност, кое е поврзано со здравствени болести и социјална исклученост<sup>74</sup>.

Подобрувањето на доживотното учење бара поефикасно, понекогаш, користење на јавни и приватни средства, но ова се враќа како повратна инвестиција за подобра работа и поголема продуктивност. Постојат проценки кои укажуваат дека лицата кои превземаат обуки на работа за професионално оспособување, во просек заработуваат 5% повеќе од оние кои не се обучуваат<sup>75</sup>.

Политиките на flexicurity обично се со финансиски импликации кои мора да бидат целосно компатибилни со финансиската стабилност на буџетската политика. Во некои земји, средствата за flexicurity самите за себе се во голем процент доволни, но нивната ефективна потреба е да се зголемат значајно, преку зголемување на структурата на доживотно учење и активните политики на пазарот на трудот. Во други земји, постојат јасни потреби за дополнителни зголемувања на јавните и индивидуалните

<sup>73</sup> Bassani and Duval, (2006). "Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions", OECD WP n° 35.

<sup>74</sup> Iskra Beleva, Long-Term Unemployment as Social Exclusion, Human Development Report, UNDP, 1997.

<sup>75</sup> De la Fuente and Ciccone (May 2002): "Human capital in a global and knowledge-based economy".

трошоци, во најмала рака на краток рок; но, не мора да значи дека дополнителното финансирање секогаш доаѓа од високите вкупни јавни трошоци; тие се обезбедуваат од дистрибуцијата од средствата од бизнисите, индивидуите, јавниот буџет и од промената на јавните трошоци преку јавните приоритети.

Треба да се нагласи дека специфичностите, сите мерки кои влегуваат во Водичот за вработеност (вклучувајќи ги тука политиките за flexicurity) се квалификувани за поддршка од Европскиот социјален фонд (ЕСФ), каде им стојат на располагање на земјите-членки на ЕУ приближно 70 милијарди евра во периодот помеѓу 2007-2013 година, преку програмирано повлекување, во некои случаи Европскиот фонд за регионален развој може, исто така, да обезбеди финансиска поддршка.

Земјите-членки на ЕУ, во Заедничкиот извештај за вработување за 2007/2008 година, се фокусираат на анализа на опсегот со кој земјите-членки на ЕУ се развиваат, додека политичките стратегии треба да ги опфатат четирите компоненти на flexicurity. Во овие анализи за овој период во националните реформски лисабонски програми, Комисијата обезбедува дополнителни коментари како би можеле земјите-членки на ЕУ да извлечат полза од општите принципи и начините/моделите на flexicurity за да ги дизајнираат своите специфични политики.

### *Модел на flexicurity*

#### *Прв модел: дополнителни договорни сегментирања*

Овој типичен модел е карактеристичен за земји каде клучен предизвик во поглед на пазарот на трудот се релативно заштитени помалку заштитените работници. Овој модел има тенденција да ја дистрибуира флексибилноста и сигурноста порамномерно помеѓу работната сила. Преку овој модел се сака да се обезбеди влез на пазарот на трудот за новодојдените на пазарот на трудот, преку промовирање на нивен прогрес со помош на договорен аранжман.

Во овие земји, договорите на неопределено време можат да се забележат како главен пристап со помош на закони за заштита од работен однос и колективни договори. Обуките за можности и одредбите за социјална сигурност се со тенденција на зависност од договорите на неопределено време. Се развиваат обиди за зголемување на flexicurity на пазарот на трудот, голема зачестеност на договори за определено вработување, договори за работа на повик, работа преку агенција, итн. Вообичаено работниците ги рedefинираат договорите на определено долг временски период, пред да се стекнат со вработување со договор на неопределено време. Овој вид на договори вообичаено ризикува да се соочи со стапица. Во овие земји, сигурноста повеќе се остварува преку формите на заштита од работен однос отколку преку социјално субвенционирање. Како резултат на тоа, системот на социјална помош е слабо развиен и субвенциите поради невработеност се ниски. Услугите од администрацијата и јавните сервиси за вработување потребно е институционално да се зајакнат, со цел да се понуди менаџирање и ефективни активни мерки за невработените.

Ползата за граѓаните и општеството е интегрирање на ефективни средства преку овозможување на работниците влез и прогрес на пазарот на трудот за да ја подобрат својата мобилност.

Овој модел преку договорниот аранжман има за цел да ја подобри позицијата на работниците кои работат на определено време, работат



преку агенции, на повик, итн. Тоа треба да осигура адекватна заштита која се нуди на овие работници, пример исти плати и минимум број на работни часови на лицата кои работат на повик. Втор услов за вработените е покриеноста во фондот за професионални пензии, пристапот до обуки, се исто така значајни за овие работници. Преку законот и колективните договори се бара да се намалат условите и употребата на не стандардните договори и да се промовира временски напредок во подобрување на договорите.

Преку дополнителен пристап се бара да се редизајнираат договорите на неопределено вработување. Според овој модел, вработените не треба да почнуваат со директно вработување со договор на неопределено време, туку прво да стартуваат извесен период преку договори на определено време или работа преку агенции, па потоа да преминат на вработување на неопределено време. Договорите за неопределено вработување ќе се редизајнираат преку вклучување на прогресивна професионална изградба и заштита од работен однос. Овие договори стартуваат со основна заштита од работен однос и заштитата се гради постепено кон преминувањето во постојан работен однос, каде се стекнува работникот со целосна заштита од работен однос. Овој пристап гарантира автоматски прогрес кон подобри договорни услови, што го намалува ризикот од запаѓање во 'корсокак' поради договорот со помала заштита.

Редизајнирањето на правилата поради економско отпуштање би требало да се предочува во договорите на неопределено време, со цел да се нагласи бирократијата, должината на процедурите, да се подобри транспарентноста од исходот и да се прави процесот поостварлив.

Во доменот на доживотното учење работодавачите и јавните авторитети работа заедно во подобрување на капацитетите за обука за времено вработените работници. Во моментот, овие категории на лица не добиваат можност за обука, бидејќи работодавачот не е сигурен колку долго ќе ги задржи на работа ваквите лица. Треба да воспостават средства за обука и институции за обука во овој домен како и на регионално ниво за да се обезбеди за секого можност да има полза од обуки. Иницијативите за работниците и компаниите вклучуваат финансиска контрибуција и даночно кредитирање, кое треба да се засили и да ја зголеми партиципацијата.

Се оди преку активните политики на пазарот на трудот за да се засилат јавните агенциите за вработување преку обуки на персоналот за соодветни вештини. Треба да се има предвид соработката со партнерите на пазарот на трудот, како што се агенциите за времено вработувања. Активните политики на пазарот на трудот се дизајнираат за поддршка не само за (долготрајно) невработените туку и за оние лица кои се новојдени на пазарот на трудот или оние кои не се долго време невработени.

Системот за социјална сигурност обезбедува можност за лицата кои времено се вработуваат да ги акумулираат правата и да им се подобри преносливоста на правата кога поминуваат од една гранка во друга која не е претходно нивна матична област. Тој треба да се ремоделира кон обезбедување повисоко субвенционирање за време на пократок период на невработеност. Воведениот систем на социјална асистенција се состои од подобрување на мобилноста на граѓаните и нивна помала зависност од неформалната семејна помош.

Довербата помеѓу социјалните партнери се унапредува и зацврстува преку креирање на можности за да може да се почувствува бенифитот од промените за неговите корисници.

Кај должината на финансирање приоритет се дава на сегментацијата, што бара лимитирање на директното чинење. Мерките за доживотно учење и активните политики на пазарот на трудот се со највисок приоритет, но со текот на времето да бидат одржливи. Тие, исто така, треба да бидат јавно и приватно финансиски поддржани. Подобрувањето на социјалната сигурност, посебно на социјалната помош, бара дополнителни или прегрупирање на јавните трошоци кои мора да одат рака под рака со мониторингот и условувањето на средствата во врска со барањата за таквите трошоци да бидат ефективни (Commission Of The European Communities (27.06.2007), стр.7-14).

*Втор модел: развивање на flexicurity во самите компании и нудење на транзициона сигурност*

Овој типичен модел е од интерес за земјите со релативно ниска флукуација на работни места. Тука се зголемува инвестирањето во вработувањето за да им овозможи на работниците во компаниите континуирано да ги надградуваат своите капацитети за вештини, па со тоа да бидат подобро подготвени за идните промени за методот на продуктивност и организација на работа. Овој модел, исто така, се однесува на периодот по губење на работата и напуштање на некој работодавач, по што се става во функција системот за обезбедување заштита и успешен премин од едно на друго работно место во ситуациите на отпуштање од работа и транзиција во друга компанија.

Земјите кои го имаат овој модел се со доминантно големи компании и нудат високо ниво на заштита од работен однос. Работниците се строго поврзани со нивната компанија и динамиката на пазарот на трудот е релативно ниска. Во последните години, оваа традиција е нарушена и се чувствува тензија поради реструктурирање на компаниите и дефицит на ресурси што станува сè позачестено. Социјално-сигурносниот систем во овие земји е релативно добро развиен и субвенциите се адекватни. Комбинирањето на соодветни бенефиции со строга иницијатива за прифаќање на преостанатите работни места е предизвик.

Трошоците на активните политики на пазарот на трудот често пати повеќе се зголемуваат додека секогаш програмите се ефективни, посебно кога се однесуваат за лицата кои имаат намера да се вратат на пазарот на трудот, а биле долго време невработени.

Договорните аранжмани во овој модел треба да одговорат на следните барања:

- ✓ Да имаат превентивен пристап, со континуирано инвестирање во доживотно учење (види подолу), да ја подобрат флексибилноста на работното време и аранжманите да бидат комбинација од работа и одговорност за заштита;
- ✓ Раното интервенирање, значи барањето на работата да не започне кога веќе ќе се биде отпуштен од работа туку уште во моментот додека постојат такви индикации; и
- ✓ Приклучувањето кон овие акции да се однесува за сите. Работодавачите, социјалните партнери, јавните агенции за вработување и агенциите за привремени вработувања треба да работат заедно за да ја организираат транзицијата и да го

превенираат создавањето на вишокот на работна сила да биде долготрајно невработена. Ако овие услови се исполнети, процедурите за отпуштање се полесни, помалку чинат финансиски и помалку временски траат.

Компаниите прават голем исчекор во инвестирањето во доживотно учење и вработеноста на нивната работна сила. За ова да се направи, се води сметка за диверзитетот на компаниите и нивната големина. Програмите за развој на вештини нудат персонални обуки и програми за кариера за секој вработен. Таквите програми се составен дел од договорите за работа, кои содржат мешовити обврски за да се направи сè што е потребно да се посетат прифатените барања за стекнување вештини. Вработувањето, исто така, е предмет на преговори помеѓу социјалните партнери на ниво на одредена бранша/гранка. Колективните договори преставуваат збир на барања за вештини за секоја релевантна професија, за да се обезбеди потребен тренинг капацитет за да се постигнат овие вештини, како и одредено потребно време за да може да ги усвои овие вештини работната сила. Во браншите кои се карактеристични за средните и малите претпријатија, соработката на ниво на бранша помага за креирање на развојни политики за ефективен човечки капитал.

Активните политики на пазарот на трудот се управувани од страна на јавни агенции за вработување, кои придонесуваат за успешен премин од една кон друга работа. Засебно од ова, овие агенции се фокусираат на долготрајно невработените. Овие агенции имат улога да понудат програми кои се почувствителни за барањата на пазарот на трудот и персонализирано ориентирани за оние кои бараат работа.

Системот за социјална сигурност е насочен на обезбедување условеност за бенефиции и ефективен мониторинг за оние кои бараат работа. Средствата, генерално, се адекватни, но може да бидат повисоки во првиот период од невработеноста, со цел да ја подобрат ситуацијата на работниците во транзицијата (од невработеност кон вработеност).

Исто така, институционалниот социјален дијалог е добро развиен за постигање на доверба помеѓу социјалните партнери што претставува ургентно барање за подобрување, посебно на национално ниво. Како и да е, децентрализираното ниво е потребно да се вметне во преговорите.

При распоредување на средствата, приоритет се става на мерките и инвестирањето во компаниите и на ниво на бранша, кон дополнително развивање на flexicurity и транзициона сигурност. Ова оди рака под рака со рефокусирање на процедурите за отпуштање кон превентивни интервенции и транзиција. Развојот на активните политики на пазарот на трудот бара подобро трошење отколку поголемо трошење (ibid, стр.14-15).

*Трет модел: промена на диспаритети за вештини и можности помеѓу работната сила*

Овој типичен модел е во интерес на земјите каде клучен предизвик се големите диспаритети по однос на вештини и можности помеѓу работната сила. Со овој модел се промовира работната сила со пониски квалификации за да може да се вработи и нејзините вештини да се развијат како би добиле постабилни позиции на пазарот на трудот.

Во овие земји, стапката на вработеност е со тенденција на пораст, но сите групи не се со исти можности. Се промовира нагорна мобилност.

Договорните аранжмани, по правило, се доволно флексибилни, а во одредени случаи обезбедуваат повеќе заштита.

Диспаратите по однос на вештини и можности се насочуваат кон сегментирање во секторите и работната средина од аспект на исход на работната средина. Постојат ризици особено одредени специфични групи (жени, самохрани мајки, мигранти, лица со инвалидитети, млади и постари лица) да бидат исклучени од пазарот на трудот. Ова резултира со високо учество на лица кои користат постојано некакви бенефиции и може да се зголеми ризикот од осиромашување.

Активните политики на пазарот на трудот обезбедуваат силна иницијатива кон прифаќање на работните места, но се прави напор да се обезбеди прогрес за поквалитетно ниво на работни места и искуства.

Бенифитот за граѓаните и општеството се кумулира во нудење на зголемени шанси на социјална мобилност за помалку квалификуваните лица и подготвување на граѓаните за развој во различни професии со нови можности.

Преку договорните аранжмани на пониско квалификуваните лица им се овозможува да се вработат, како услов со кој се фаворизира потенцијален работодавач, а, исто така, на оваа категорија ѝ се дозволува премин во постабилен договорен аранжман, каде нивните искуства се развиваат и работните односи им преминуваат во постојан карактер.

Политиките за доживотно учење ги нагласуваат разликите во однос на можностите помеѓу работната сила, започнувајќи од иницијално образовниот систем. Предвременото рано излегување од образовниот систем треба да се намали или спречи, а генералното образовно ниво да се подобри. Обуките за работната сила претставуваат посебна цел за пониско квалификуваните лица. Се промовира комбинација помеѓу работа, обука и мобилност во системот. Неформалното образование да се препознае и вреднува, кај лицата со послаби квалификации да се обезбеди пристап до учење на јазици, компјутерски обуки, за оние кои се вработени и оние кои не се вработени, работната средина треба да се организира. Земајќи ги во предвид разликите во однос на големината на компаниите, компаниите развиваат соодветни стратегии за вештини, дозволувајќи му на целиот персонал да се стекне со нови вештини.

Јавните авторитети можат да ги подберат иницијативите на компаниите да инвестираат во својата работна сила, користејќи даночни иницијативи или други инструменти. Но, тие треба да ги зголемат иницијативите кај работниците, на пример за воспоставување на систем за индивидуален тренинг. За таква сметка им се дозволува на работниците да вложуваат во сигурни вредности, време и пари за нивен личен развој, во соработка со нивниот работодавач.

Активните политики на пазарот на трудот се различни помеѓу лицата кои бараат работа со послаби квалификации и оние кои ги надградуваат своите квалификации. Кај правата група, може да се нагласи индивидуална поддршка за барање на работа. За втората група, активните политики на пазарот на трудот се фокусираат на обезбедување на адекватни обуки за поддршка на нагорна мобилност и одржливост, повеќе отколку брза реинтеграција.

Системот за социјална сигурност нуди бенефит-иницијативи за лицата со послаби квалификации и мониторинг на условите со цел да се обезбеди подобро плаќање за работата, ако е неопходно да се обезбеди и поголемо бенифицирање или постепено фазно намалување на

бенефициите. Според тоа, се придонесува во избегнување на проблемот од осиромашување при работењето. Тој, исто така, придонесува во намалување на чинењето на неплатената работа за лицата со послаби вештини.

Улогата на социјалните партнери не е во обезбедување на силен социјален дијалог кој би можел да ја ревитализира новата одлука во дискусија како што се иновација, едукација и вештини.

Преку распределување на финансиите се подобрува иницијалното образование кое треба да се имплементира како приоритет, на кое треба да му се даде време за одржливост. За подобрувањето на обуката во работното место се бара приватно инвестирање, поддржано преку јавна иницијатива. Ефективните политики на активниот пазар на трудот и политиките во доменот на социјалната сигурност ја зголемуваат атрактивноста за обука на лицата со послаби квалификации (ibid, стр.16-17).

*Четврти модел: подобрување на можностите на лицата кои користат одредени бенефиции како и за оние кои се вработени неформално*

Овој модел се однесува за земјите кои имаат искуство со суштински економски трансформации во скоро минато, резултирајќи со поголем број на лица кои користат подолг период одреден вид на бенефиции со намалени шанси да се вратат на пазарот на трудот. Тука се насочува подобрувањето на можностите за оние кои користат одредени бенефиции и трансформирање од неформална во формална вработеност, преку развој на ефективни активни политики на пазарот на трудот и системот на доживотно учење, во комбинација со адекватно ниво на средства поради невработеност.

Овие земји традиционално се индустријализирани, компаниите обично отпуштаат голем број на лица. Невработените добиваат социјални бенефити, кои се повеќе 'дизајнирани за излез од пазарот на трудот' отколку за 'влез на ново работно место'. Инвестициите во активни политики за вработување се многу лимитирани и шансите за наоѓање на нови работни места се мали. Поддршката на администрацијата која ги нуди бенефициите и јавните агенции за вработување е неопходна, со цел да понудат ефективни активни политики на пазарот на трудот. Нови економски активности се развиваат повеќе во услужниот сектор. Корисниците на бенефиции многу тешко можат да се поврзат со можности за вработување, што се поврзува со новиот економски развој. Новите работни места обично имаат ниско ниво на заштита, додека некои мерки кои се однесуваат на старите работни места може да бидат порестриктивни. Разликата помеѓу половите сè уште е присутна. Некои од луѓето прибегнуваат кон неформалната економија. Слабата професионална обученост на лицата со послаби квалификации, како и младите, ги доведува во потешкотија да се прилагодат на барањата на пазарот на трудот.

Бенефитот за граѓаните и за општеството е повеќе значаен преку креирање на можности за невработените и ставање на неформалната економија во формалниот сектор.

Договорните аранжмани кои се однесуваат за лицата кои се вработени во секторот за ургентни состојби, оние кои работат на ограничено работно време, на повик, треба да им понудат адекватно ниво на заштита. Трансформирањето на неформалната економија во формална многу ќе

придонесе овие лица кои се вработени овде да се стекнат со професионални обуки. Повисокото ниво на вработеност имплицира и пораст во средствата за социјални придонеси.

Трансформацијата на неформалната економија во формална придонесува за дополнителни реформи во делот на оданочувањето на пазарот на трудот, барањата за регистарција на бизнисите, зајакнувањето на трудовиот инспекторат и финансиските институции кои се борат против неформалното вработување. Лицата кои работат на неопределено време имаат бенефит од зголемување на инвестициите во нивни обуки и превентивни активности во ситуациите кога прети опасност од отпуштање. Ако овие услови се добро поставени, полесно е да се постават строгите правила во поглед на економски отпуштања.

Средствата кои се добиват поради невработеност придонесуваат кон барање на нова работа, но без притоа да се вклучат во неформалната економија. Истовремено, потребно е да се подобрат иницијативите за условените бенефиции, за работниците и работодавачите. Тие ги охрабруваат невработените да барат ново вработување, да сакаат да работат и истовремено ги стимулираат работодавачите да креираат нови работни места. Условите за интеграција на инвалидизирани лица на пазарот на трудот се поддржуваат. Преносот на социјалното осигурување се настојува да се подобри.

Капацитетот на социјалните партнери се зајакнува, на пример, преку зголемување на правата за преговарање, како клучен елемент во работните услови за да се вклучи и работното време. Владата промовира креирање на комбинирани тела од работодавачи и вработени кои се вклучуваат во проширените тела. Како бипартитниот така и трипартитниот социјален дијалог се зајакнува. Социјалниот дијалог се зајакнува на ниво на бранша.

Распределувањето на средствата се насочува во трансформирање на неформалната економија во формална. Се настојува да стане подостапно институционалното зајакнување на агенциите за вработување и подобрувањето на социјалната сигурност. Инвестирањето во доживотното учење преставува барање за вклучување во напорите од страна на јавните авторитети и компаниите. Редизајнирањето на процедурите за отпуштање се усогласува со паралелниот развој на активните политики на пазарот на трудот, доживотното учење и социјалната сигурност (ibid, стр.17-18).

#### *Примери на flexicurity:*

Наредните примери илустрираат како функционираат политиките на flexicurity. Тие ја нагласуваат улогата на интегрираниот пристап на најмалку четирите компоненти на flexicurity, на што флексибилноста и сигурноста се взаемно засилени.

Прекин во системот на плаќања во Австрија: Австрија прави комбинација преку високо ниво на flexicurity на пазарот на трудот и просечно ниво на социјални субвенционирања, пропратено со ефективни активни политики на пазарот на трудот и силна поврзаност на социјално партнерство. Австрискиот закон за заштита од работен однос de facto обезбедува релативно ниско ниво на заштита од работен однос (овој заклучок е врз основа на просечниот индекс на статистички индикатори). Оваа противречност е поврзана со процедурални аспекти, кои се

пропратени/поддржани со релативно непречени процедури за отпуштање од работа.

Постои релативно мала потреба од трошење на ресурси за договори за определено вработување, учеството е под просекот на ЕУ (9% во 2006, додека во ЕУ е 14,4% од просекот). Невработеноста е една од најниските во Европа (4,8%). Долгорочно невработените се 1,3%. Стапката на невработеност е во согласност со целите од Лисабон (вкупната вработеност е 70,2%, додека вработеноста кај женската работна сила е 63,5%). Учеството во доживотно учење го надминува просекот на ЕУ и изнесува 12,9% (во 2005 година), додека лицата со ризик од осиромашување се 12%, што претставува ниско учество.

Во овој контекст, значајна новина која се појавува во 2003 година преставува имплементацијата на новиот систем на прекинување на исплатите. Во стариот систем, укинувањето на бенефициите за суфицитарните работници зависи од должината на работниот однос. Ова значи дека работниците, кога преминуват од еден работодавач кај друг, ги губат нивните акумулирани права. Новиот систем ги обврзува работодавачите да исплатат фиксна месечна сума на лична сметка на работникот. Работникот може да повлече пари од таа сметка во случај да ја загуби работата (биде отпуштен). Новиот систем го елиминира обесхрабрувачкиот ефект на мобилност и превенира работниците да ги изгубат своите права во случај на самонапуштање на работниот процес. Освен тоа, Фондот за пазарот на трудот (Arbeitsstiftungen) е посебно успешен модел за лесно соочување со последиците од трансформација. Овој Фонд е во функција на транзициските агенции за поддршка на работниците за премин од една на друга работа во случаите на масивно отпуштање. Преку ова се ставаат во функција порано воспоставените принципи и преку заедничка акција се применуваат како врз јавните институции така и за приватната иницијатива.

*Данскиот златен тријаголник:* Данскиот пазар на трудот покажува успешна комбинација на флексибилност и сигурност, нудејќи флексибилен закон за работен однос и релативно слаба заштита од работен однос, зголемени напори од доживотно учење, политики за активни мерки на пазарот на трудот и дарежлив социјално-сигурносен систем. Овие цели се навраќаат на таканаречениот 'Септемврски договор' од 1899 година, кој ги заменил правата за регрутација и отпуштање, преку развој на јавен бенефит систем за поддршка на вработеноста. Во 1960-те, бил воспоставен преку јавните агенции за вработување, државата имала патерналистички однос над ризиците поради невработеност. Во доцните 1980-ти и раните 1990-ти, преку политиките за активни мерки на пазарот на трудот им било додадено придвижување со цел мотивирање на невработените да прифатат работа, како би можеле да си ја подобрат квалификуваноста. Развојот на вештини бил стимулиран преку системот на ротација на работното место, дозволувајќи им на работниците да се обучуваат додека невработените лица привремено ги заменуваат нив. Заедно овие елементи/форми на флексибилни договорни аранжмани, дарежлива социјална сигурност и заштитен систем на зголемени активни политики на пазарот на трудот го формирале таканаречениот 'Дански златен тријаголник'. Данска се карактеризира со висока стапка на вработеност (77,4% во 2006 година), многу ниска невработеност (3,9%), невработеност на млади лица (7,7%) и долгорочна невработеност (0,8%),

висок трансфер на работни места (1/4 од работниците работеле кај еден работодавач помалку од една година), високо учество на доживотно учење (27,4%), низок ризик од осиромашување (12%) и високо генерално чувство на сигурност меѓу населението (ibid, стр.19).

*Вработување на определено работно време во Холандија:* Холандскиот 'Wassenaar Agreement' (1982) ги заменил умерените примања на вработените и го трасира патот на развојот на вработување на определено време (part time job), усогласено преку колективни преговори. Вработувањето на определено работно време претставува повеќе договор на неопределено време и тој не треба да се меша со 'несигурната вработеност'. Поголем број од лицата кои се вработени на определено работно време, од кои повеќето се жени, работат волонтерски. За периодот на 1990-те, релативната нефлексибилност на пазарот на трудот ја зголемило загриженоста, но јавните авторитети не можеле да изнајдат договор за модернизација на законот од работен однос. Социјалните партнери од Фондот за пазарот на труд биле конечно поканети на преговори за предложените пакет-мерки. Овој договор се концентрирал на зајакнување на позициите на работниците кои работат на определено работно време, па според тоа се намалила несигурноста без да се земе во предвид моделот на флексибилносниот аспект. Тој се состоел од три главни делови: 1) ограничување на можноста на три пати последователно да се склучуваат договори на определено вработување (по третиот пат договорот преминувал во неопределено вработување); 2) надминување на бариерите со кои се соочувале агенциите за привремени вработувања; 3) признавање на фиксното време и договорите од страна на агенциите за привремени вработувања во регулативата која го регулира пазарот на трудот, воведување на минимална заштита и минимални примања(приходи). Лицата вработени преку агенциите за привремени вработувања биле покриени со колективен договор, со што им се обезбедува гаранција за платите, обуки и дополнителни пензии. Договорот бил преточен во закон; Актот за флексибилност и сигурност стапил во сила на 1 јануари 1999 година. Во периодот на 1990-те, Холандија забележала драстично намалување на невработеноста и голема креативност во работниот однос. Генерално, вработеноста е висока (74,3% во 2006 година), додека кај жените таа изнесува 67,7%. Вработеноста со целосно вработување е ниска, но е висока вработеноста на определено вработување. Невработеноста е ниска (1,7%). Учесството во доживотно учење е релативно високо (15,9%), додека лицата во ризик од сиромаштија се со релативно ниска стапка (11%) (ibid, стр.20).

*Намалување на договорите со фиксно работно време во Шпанија:* Шпанија е пример каде учеството на лицата кои се вработени со форма на договори со фиксно/определено вработување е многу високо, а изнесува 34% од вкупната вработеност на работната сила. Бил потпишан договор во мај 2006, кој стапил во сила на крајот на 2007 година, помеѓу социјалните партнери и Владата, за скратување на прекумерната употреба на договорите со фиксно вработување и поедноставување на барањата од страна на работодавачите. Доколку одредени работници имале потпишано два или повеќе договори за фиксно вработување во иста компанија и служеле во иста работна активност повеќе од 24 месеци во период од 30



месеци, автоматски се стекнува со договор за вработување на неопределено време (ibid, стр.20).

*Договорот помеѓу социјалните партнери во Ирска 'кон 2016-тата':* Ирската економија и пазарот на трудот поминале низ период кој се соочувал со драстични промени во блиското минато. Ирска се трансформирала од земја со вработеност со ниски плати, слабо развиена економија и висока невработеност во земја со висок развој, високи плати и ниска стапка на невработеност. Ирска има флексибилен пазар на трудот со зголемени инвестиции во активните политики на пазарот на трудот (0,75% од БДП во споредба со просекот на ЕУ од 0,5%). Ниското образование кај постарата работна сила е поради недоволното инвестирање во образованието (41,7% од лицата на возраст од 45-54 годишна возраст се со пониско средно образование), што е резултат на недоволното инвестирање во образованието, но ова значително се подобрува кај помладата генерација. Учеството во доживотното учење полека се намалува, кое е под нивото на ЕУ и се рефлектира во потешкотии во обезбедување на можности за лицата со послаби квалификации и за постарите работници. Во 2006 година договорот 'кон 2016-тата' претставува подобрување на предизвикот преку комбиниран пристап. Тој ја идентификува потребата од поголема партиципација, продуктивност и активација, со поголем акцент кон долгорочно невработените, невработените млади лица и оние кои се оддалечуваат од пазарот на трудот. Исто така, се нагласува дека подобрувањето на вештини мора да стане фокус за учење кај работната сила (вклучувајќи основни вештини) на ниско квалификувани, посебно ранливите работници, како и мигрантите. Преку овој домен се планира да се зголеми потребата од учење кај работната сила и да се зголемат средствата во Фондот за основно образование на работната сила, со цел да се намали неписменоста и дефицитот од поголем број на вештини (ibid, стр.20).

### **3.2. Политики за задржување на постарите лица на пазарот на трудот**

Во развиените земји во светот се применуваат голем број на политики, со цел да се задржат подолго време на работа постарите работници, како што се:

#### **3.2.1. Иницијативи за работниците да останат на работа подолго**

Земјите-членки на ЕУ не секогаш прибегнуваат кон решенија да го направат предвременото пензионирање помалку атрактивно, туку превземаат низа позитивни иницијативи вработените да останат на работа подолго. Овие мерки се движат во две насоки. Прво, работниците да останат да работат до предвидените законски години за пензионирање, или да го пролонгираат пензионирањето за извесен период со можност поради пролонгирањето да добијат поголема пензија. Второ, можат да бидат истовремено и пензионирани и вработени, со можност да примаат приходи истовремено и од вработеност и од пензија.

Франција и Белгија обезбедуваат дополнителни бонуси доколку се остане вработен подолго од предвидените години, се мисли после 60-та година. Исто така, обезбедуваат можност, во зависност под кој пензиски

систем е пензионерот, да може да се врати на работа иако е веќе пензиониран.

Во Финска, се применува првиот концепт, средствата кои се пресметуваат за пензија во подоцните години не се кумулираат линеарно, туку при остварување на пензијата повеќе се вреднува заработувачката во претходните години. Луксембург има сличен систем како во Финска. Во Италија, нудат таканаречени супер-бонуси, доколку некој остане да работи подолго од годините кои се предвидени согласно законот. Во Грција се планира да се зголемат пензиите за лицата кои работат помеѓу 65-67 година, кои имаат работено повеќе од 35 години во нивниот работен век. Во Англија, одложувањето на пензионирањето не е лимитирано со време во иднина, се нуди многу голема финансиска бенефиција (за секоја пролонгирана година се остварува зголемување за 10,4%). Во Германија, постојат строги правила за работа; доколку се работи повеќе од предвидените задолжителни години за работа, се оставруваат дополнителни бенефиции ( 0,5% за секој дополнителен месец, 6% за секоја дополнителна година.

Комбинирано вработување и остварување на пензија истовремено е порестриктивно во Полска, додека Романија, Словачка, Словенија и Шпанија нудат слични такви можности. Во Естонија, постои пофлексибилен систем на работење и пензионирање; средствата може да се акумулираат и по двата основи без никакви ограничувања.

Холандија, нуди можноста за намалување на оданочувањето доколку лицето продолжи да работи над 57-та година. Шведска нуди даночни кредити за тие кои работат над 65-та година.

Одреден број на земји го скратуваат правото на бенефицирање поради невработеност, со цел навработените да се стимулираат да работат. Во Данска, старите лица се ставени во иста позиција како и младите невработени во делот на бенефициите кои ги добиваат поради невработеност; порано постарите користеле бенефиции подолг временски период. Во Холандија и Германија, се пристапило кон намалување на периодот на остварување на правото на бенефиција поради невработеност. Во Холандија од 7,5 години е намалено на 38 месеци, во Германија од 32 на 12 месеци (лица на возраст од 55 и повеќе години, користат право поради невработеност максимум 18 месеци).

### **3.2.2. Иницијативи за работодавачите да вработуваат и да задржуваат на работа постари работници**

Одреден број на земји-членки креираат иницијативи преку нивните системи за социјална сигурност за работодавачите да може да вработуваат и да ги задржат на работа постарите работници. Генерално, овие иницијативи содржат ослободување од уплаќање придонеси на една од многуте бранши од системот за социјална сигурност. Во Австрија, трошоците кои не се однесуваат за вработувањето значително се намалени ако работодавачот вработи постар работник. Во Холандија, работодавачот се ослободува од средствата за инвалидитет, доколку вработува постари лица.

Во Португалија, работодавачот се ослободува делумно од придонеси за пензиско осигурување, доколку вработи невработено постаро лице. Според новиот систем во Луксембург, работодавачите од приватниот сектор добиваат надоместок за направените трошоци за социјална

контрибуција во социјалниот сигурносен систем, доколку вработат невработено постаро лице.

### 3.2.3. Практики во поедини земји-членки на Европската унија

Во 2006 година, во Белгија започнало активно менаџирање во делот на реструктурирањето преку различни пристапи во компаниите. Менаџирањето се однесува на оние кои колективно ја загубиле работата; се превземаат низа мерки да се реинтегрираат на пазарот, а доколку ова не вроди со ефекти се пристапува кон предвременно пензионирање и пружање бенефиции поради невработеност. Пристапот за активација мора да се воспостави плански, со цел да се одобри финансирањето за вработувањето од институционалните авторитети. Овој дел од планот е обигаторен, со цел ова да биде имплементирано од страна на работодавачот, синдикатот и регионалните агенции за вработување заедно. Основна задача на овие мерки е да му се помогне на секое лице кое ја загубило работата во период од најмалку 6 месеци. Партиципацијата во овие програми е обигаторна за сите лица кои се постари од 45 години. Работниците кои се под 45 години партиципираат доброволно. Овие шест месеци на поддршка содржат услуги со висок квалитет, плаќани од страна на работодавачот. За време на тие шест месеци, работниците кои ја загубиле работата продолжуваат да ја примат платата: висината на платата е со намален износ додека се партиципира за овој период во програмите. Единствено оние кои партиципираат активно и вложуваат напор да се вратат повторно на работа, можат да аплицираат за добивање на бенефиции поради невработеност или за предвременно пензионирање по истекот на тие 6 месеци. Покрај тоа, во субрегионалните единици потребно е да се обезбедат посебни консултанти, со цел да се обезбеди дополнителна координација во опстојувањето на овие програми; исто така, треба да се обезбеди поддршка во реструктурирањето на малите и средни претпријатија.

*Импликации:* Овие нови процедури за аплицирање за лицата кои колективно ја загубиле работата е воспоставено по 31 март 2006 година, па било многу рано да се направи евалуација за ефектите. Покрај тоа, новиот пристап може да претставува почеток, кој мора да води кон фундаментални промени, како кај работниците така и кај работодавачите во Белгија. Во одредени ситуации, социјалните партнери не бараат да се воведат системот на предвременно пензионирање, како резултат на што се забележуваат промени во поимањето во врска со ова.

Во Германија, “Законот за зголемување на можностите за постарите работници” содржи законски решенија за пазарот на труд и промовирање на вработеноста за имплементирање на Иницијативата 50 плус. Главната содржина на законот е:

- Експанзија и поатрактивен дизајн за промовирање на професионални обуки во иднина, намалување на старосниот лимит за квалификуваност на работниците до 45 години и зголемување на бројот на компаниите, каде квалификуваните работници се вработени до максимум 250 работници.

- Зголемување на интегрираните субвенции за вработување на постарите работници со воведување минимален период на поддршка од една година и со минимална плата од 30% од примањата. Во исто време, пристапот во делот на поддршката се поедноставува за воведување на алтернативни барања за квалификациите на лицата кои биле невработени

во последните шест месеци. Поддршката за вработување мора да биде најмалку во последната една година.

Градење на атрактивен дизајн во гаранциите за примањата за постарите работници, со генерален период на поддршка од две години. Намалување на останатиот период за квалификуваност за користење на бенефициите поради невработеност, со барање за поддршка од 180 до 120 дена.

Измените во делот на законските услови за фиксиран период на вработеност за работниците со над 52 години се во корелација со локалните закони: Договорите за фиксиран период на вработување треба да овозможат во случаите со вработувањата кај постарите работниците, кои биле невработени во изминатите 4 месеци, да добиваат одредени краткотрајни бенефиции за да можат да преминат во мерките за вработување кои се јавно поддржани. Договорот со фиксиран период може да се склучи за максимум пет години. За време на овој период, договорот кој иницијално бил склучен за краток период може да се пролонгира неколку пати.

Овој закон се планирало да излезе во сила од 1 мај 2007 година.

Во Холандија, преку поддршка во делот на промена за вработување на постарите работници со здравствени проблеми или ризици во вработување, биле оценети 12 проекти како изводливи за интерсекторска мобилност. Проектите се однесуваат за различни сектори, за тешки работни места и за постарите работници (пример, здравствена заштита, работа на високи места, молерофарбарските услуги), или иницијативи кај регионалните кластери од различни економски бранши. Неколку пилот-проекти биле вклучени само со мали и средни претпријатија, традиционално, кај помалку атрактивните професии.

*Импликации:* Повеќето пилот-проекти кои се фокусирани кон малите и средни претпријатија, покажуваат дека е потребно да се вложи повеќе напор да се убедат работодавачите да обезбедат дополнителна мобилност за превентивни политики. Работниците обично се колебаат да размислуваат за промена на работата, доколку имаат здравствени проблеми или им се нуди неизвесна работа. Како и да е, одреден број на пилот-проекти се прилично успешни. Прелиминарните резултати во секторот на здравствената заштита покажуваат дека 50% од понудите кои биле во програмата за подобра работа, обезбедувале подобра можност кај лицата со намалени здравствени капацитети.

Со “Програмата 50 плус”, во Полска се прават обиди да се интегрираат постарите работници во пазарот на трудот преку пилот-проекти. Локалните агенции за вработување, организациите на работодавачите, синдикатот, образовните институции, невладините организации (со обигаторни правила) овозможиле влез на конкуренција за пилот-проекти во соработка со локалните самоуправи и јавните агенции за вработување. Проектот вклучувал помеѓу 50 и 250 лица регистрирани во локалните агенции за вработување.

*Импликации:* Била обезбедена конкуренција помеѓу понудувачите, се обезбедила предност во делот на поголем интерес кај работодавачите и целните групи.

Во Португалија, “Програмите за интервенција” вклучуваат “Програми за интервенирање за постари лица” за лица постари од 55 години. Овие активности не се само за превентивни цели, туку се борат против прераниот излез од пазарот на трудот, со цел да се поправи начинот на

работа, интегрирањето на невработените на пазарот на трудот, промовирањето на персонално, социјално вреднување и вработеност, давање на приоритет на постарите работници, регрутирање на понуди за покриеност на социјалните понуди.

Програмите за интервенција за постарите работници, обезбедуваат дополнител водич за остручување, професионална обука, препознавање на вештини и сертифицирање, обезбедување квалитетни обуки.

Импликации: биле интегрирани на пазарот на трудот над 15.000 лица во 2006 година.

И во Англија, исто така, преку “Патот до работа” се обезбедува координиран пристап во надминување на бариерите за работа “бенефиции за лицата со недостатоци”, вршење на компензација за нивните недостатоци. Ова посебно се однесува за постарите лица, кои се повеќе од половината од вкупно 1,2 милиони, преку финансирање на нивните недостатоци, за лицата со над 50 години старост.

Со оваа мерка се прави компромис преку балансирање на пакет на права и одговорности, нудејќи двоен пристап, обезбедувајќи на луѓето финансиска поддршка, преку посредување за нивно повторно враќање на работа, генерално преку задолжителни мерки, избор преку професионално посредување и менаџирање на медицински услови на работа.

Импликации: Имало 26.520 пријави за работа до март 2006 година, додека до јуни истата година преку оваа мерка бројот се зголемил на 279.580 лица. Програмите функционираше оперативно до 2008 година (Council of the European Union , 7 May 2007, стр.6-8).

### **3.2.4. Иницијативи за работодавачите и работниците за образование и организација за обука**

Одредени земји-членки имаат збир на иницијативи за работодавачите (пример: намалување на даноците во Луксембург, бонуси за обуки во Германија, ваучери во кои се вклучени субвенционирања за образование на работодавачите), со цел да се промовира доживотно учење кај постарите работници.

Во Бугарија, невработените добиваат средства за обука и за транспорт, кои мерки се вклучени во „Националната стратегија за континуирани професионални обуки“ и „Стратегијата за обука на возрасни лица“.

Јавните агенции за вработување во Ирска обезбедуваат, преку програмите за конкурентен развој, финансиска поддршка за обука на вработените лица, со цел да им се зголемат квалификациите на вработените лица во вулнабилните сектори (вклучувајќи ги тука и старите лица), со знаења и вештини кои се неопходни како резултат на рапидно променливата економска средина, за подигање на конкурентноста во економската средина. Финансиската помош ѝ се доделува на било која тренинг организација која ќе добие на тендер, која има добра понуда и одговор на бараните приоритети, или организира релеванта тренинг програма која се бара на пазарот на трудот. Во Ирска, Фондот за основни обуки за потребите на работната средина е воведен во 2005 година, администриран од програмата ПЕТ која има за цел да ја подигне писменоста, математичките вештини на сите работници генерално.

Во Унгарија, преку ПЕТ програмот се поддржува обука за вработени лица над 45 години, без услов на финансирање од страна на

работодавачот за обуката. Средствата се обезбедуваат од приходите обезбедени од даноците.

Австрија субвенционира образовни содржини за постари лица. Работниците на возраст од 45 и повеќе години, за да се подобри нивната квалификуваност, се поддржуваат сразмерно на релевантните субвенции кои се издвојуваат за невработеност.

Социјално партнерство и мрежи на поврзување: Во многу земји-членки социјалните партнери партиципираат во националните стратегии, програми и кампањи. Во Австрија, има креирано веб-страница на која јавноста може да ги види најголемите практични примери преку кампањите за промоција на вработеност за постарите работници.

Во Германија, социјалните партнери можат да направат ретроспектива за успешната работа, која е резултат на “Колективно склучениот договор за унапредување на обуките” склучен (2001) со работниците и менаџментот во машинската и електронската индустрија во Баден-Вуртерберг. Имплементацијата започнала во 2002 година. Главните елементи на договорот била обука за работниците кои имале потреба од обука, но претходно поминале на интервју спроведено од работодавачот, преку кое тој констатира за каков вид на обука има потреба. Во случајот, од примарно значење е да се надградуваат основните квалификации на работниците.

Италија е многу прогресивна во тој дел: обуките и образовните содржини преку регионалните проекти може да се финансираат од Европскиот социјален фонд. Проектите биле поддржани индивидуално од работниците и регионалните ресурси. Социјалните партнери се вклучени во колективното преговарања, на национално и регионално ниво, преку утврдување на средствата и потребните часови за обука, критериумите ги идентификуваат работниците, времето и условите кои се потребни се во зависност од корисниците на обуките.

Во Бугарија, социјалните партнери партиципираат во Владиниот борд на државните агенции за образовни вештини и обуки (НАВЕТ), со еднакво учество на претставниците, заедно со двата клучни министри во полето на обуката. НАВЕТ е одговорен за лиценцирање на центри за стручни обуки/обуки за вештини, изготвување на елаборати за стручни обуки и стандарди и обезбедување на квалитетни обуки.

Континуираното образование за вештини во Шпанија е флексибилен систем кој одговара на специфичните потреби на компаниите. Овие барања за обуки се поврзани преку развојни акции за обуки кои се организираат, планираат, менаџираат од страна на компаниите, со помош на нивни средства или преку други средства.

*Советување:* Советувањето е усвоено како резултат на потребите за одредени целни групи (имигранти, постари работници, долготрајно невработени), кое може да даде придонес за подобрување на можностите на овие лица. Вештините, квалификациите и потенцијалите на овие целни групи за подобрување на образовното ниво може да се разгледуваат од аспект на максимизирање на бенифитот од образованието и обуките. Во Германија, има примери на советувања за кариера за постари лица на возраст над 50 години, кои биле долготрајно невработени.

Во Република Чешка имплементираниот Национален програм за стареење (2003-2007) опфаќа доживотно учење и обуки за постарите лица генерално. Финска, наместо да прави промотивни кампањи, преку мрежна

размена ги споделува искуствата и развојот на човечките ресурси помеѓу компаниите; мрежата, исто така, нуди тренинзи и други развојни можности.

Во Англија има воведено нова програма за обука на работодавачот (2006 година), која е наречена “Обука за успех/унапредување”. Во основа била наменета за поранешни работодавачи преку пилот-проекти, преку јавно финансирање. Обуките за работодавачите имале за цел да им покажат како да ги променат вештините на нивните работници (ibid, стр.9-10).

Во Данска преку улогата на социјалните партнери трипартитните преговори во 2006 година придонеле да се зголеми обуката за возрасните лица. Зад оваа одлука застанале компаниите, поединци, социјалните партнери и јавниот сектор. Данска приближно 134 милиони евра насочила за континуирано образование на возрасните за потребни вештини. Финансирањето на овој фонд е во согласност со системот за социјална заштита; финансирањето од фондот зависело од договорот помеѓу социјалните партнери.

Во 2007 година, социјалните партнери донеле одлука да се зголемат средствата за оваа намена.

Португалија вовела “Иницијатива за нови можности”, како приоритетна стратегија за подигање на образовното ниво на населението, со цел да го зголеми активното учество во образовние и тренинг активности.

*Фокусот за возрасни лица бил следен:*

Образовни тренинг курсеви (EFA) за возрасни лица: овие образовни содржини биле наменети за лица со ниски образовни нивоа, за да им се зголемат образовните содржини и сертифицираат професионалните знаења;

- ✓ Препознавање, вреднување и сертифицирање преку систем (RVCC) за вештини: ова е процес каде преку доживотно учење се стекнуваат квалификациони, образовни содржини, преку систем за обуки;
- ✓ Препознавање и сертифицирање, промовирање на доживотно учење, за подигање на работоспособноста на возрасните лица и подигање на нивниот социјален статус.

Мерките покажуваат дека ова вродува со ефекти за промовирање на работоспособноста на работниците, подобрувајќи им ги образовните и квалификационите вештини, со цел да останат подолго на пазарот на труд кога ќе остарат, преку што се промовира активно стареење.

*Импликации:* EFA курсевите покриваат 15.000 лица; RVCC-25 000 ги зголемила квалификациите кои биле сертифицирани (резултати од 2006 година).

### **3.2.5. Креирање на вработувања и подобра работна средина**

Во работната околина се интервенира во здравствената заштита и старатегииите за подобрување на целокупната заштита во многу земји-членки на ЕУ се воведуваат добри практики со цел да се соочат со бариерите поради стареењето и промовирање на разноликости како резултата на стареењето. Овие мерки коегзистират со мерките кои се случуваат за рестрикции во делот на вработувањето на постарите лица. Некои компании, посебно поголемите, посветуваат поинаков пристап, пример, флексибилно работно време комбинирано со мерки за здравствена заштита. Повеќето мерки кои се воведуваат се со релативно ниски финансиски импликации.

Некои земји известуваат дека практикуваат интегрирани мерки за подигање на човечкиот капитал заедно со менаџмент за активно стареење. Мерките се фокусирани на превенција, здравствена заштита и обуки, со цел да се направи баланс помеѓу работата и живеењето (преку компензација), за да се подигнат намалените можности.

Намалувањето на здравствените ризици во работната средина е многу значајно. Промовирањето на здравствената заштита, зголемувањето на вештините за работа, мотивацијата се имплементирани во легислативата за професионална и здравствена заштита (Бугарија, Чешка, Грција, Португалија, Ирска, Словенија, Литванија, Словачка, Полска и Естонија). Некои земји имаат развиено специфични стратегии за превенции од ризици (белгиската SOBANE стратегија за тријажа, опсервација, анализа и експертиза) поддржани со различни алатки како што е во Шведска, промовирање на цела палета на промени во доменот на физички, психички, ментални капацитети, вештини за учење, самореализирање, помагање за индивидуално вработување. Здравството и инспекцијата за заштита при работа можат да ја користат оваа листа во супервизијата над компаниите.

Одредени примери покажуваат дека со креирањето на подобра работната средина преку превентивни мерки може да се компензираат физичките недостатоци како резултат на стреењето. Вакви програми се промовирани во Белгија, на регионално ниво во фламанскиот регион, преку мониторирање и развој за квалитетот на работната средина (истражувања помеѓу работниците) со објавување на резултатите од истражувањето. Стратегија од овој тип е имплементирана во Англија, за промовирање на поздрава работна средина, обезбедување на добро раководена професионална заштита, а со цел да се подигне здравствениот исход во текот на животот и да помогне да се зголеми работниот век. Ова имало значајна улога во придвижување на вработеноста за 80% преку програмата "Патот до работа" и имало целосен ефект во одолвлекувањето на пензионирањето.

Во Данска, државата има воведено задолжителен Фонд за превенција. Предмет на финансирање на овој фонд се активности за превенирање за предвремено повлекување од пазарот на трудот, поради физички и психички причини. Фондот располага приближно со 403 милиони евра. За 2007 се предвидени 27, за 2008 година 47 милиони евра, а за наредните години ќе се финансира од средствата на самиот фонд. Фондот поддржува програми на компании, општини, асоцијации, организации кои имплементираат вакви специфични проекти. Работната средина е централен интерес во поглед на целните активности на работниците.

Преку промена на цврстите ставови во компаниите и подигањето на свеста за активности и иницијативи се влијае кај персоналот во компаниите, за да можат да ги увидат доказите кои одат во прилог на задржување на постарите работници и да се инвестира во оваа целна група.

Белгија има воведено федерален јавен фонд "Фонд за професионални искуства" (за лица од 45 и повеќе години), кои финансираат (државно ко-финансирање) проекти кои раководат со конкретни активности за подигање на капацитетот за вработување, работните услови на работа, за подигање на свеста за предноста при вработување на постарите лица.

Во Данска биле иницирани неколку кампањи кои започнале во 2006 година, преку три организации/компаниии: мали и големи приватни



компани и јавни организации. Тие демонстрираат пример на иницијативи со цел да им се обезбеди на постарите работници одолговлекување на пензионирањето или да се отворат компаниите за влез на постари лица, за што биле наградувани со субвенции. Сите иницијативи во овој контекст, се вклучени во дата база да послужат како инспирација и за други компании да го следат овој пример за задржување на постарите работници (ibid, стр.11-13).

Преку Законот за вработување, кој вклучува флексибилност на работното време и аранжмани за регулирање на платите, се влијае врз чинењето за вработување на постарите лица, кое е поголемо во споредба со ангажирањето на помлади работници. Во некои земји-членки, овој недостаток бил препознаен и биле воведени иницијативи за намалување на социјалните трошоци за оваа категорија на лица. Во јавниот сектор на Австрија и со неколку колективни договори во Германија, чинењето за постарите лица било укинато (ibid, стр.14)

Воведување на пракса на флексибилно работно време: примерите покажуваат дека со воведувањето на оваа форма на работно време на постарите работници им се дава поголема можност да се прилагодат во согласност со нивната природа за пензионирање. Флексибилноста вклучува степенувано пензионирање и можност да се работи над годините предвидени за пензија (можност да продолжат да работат и понатаму иако со квалификувана возраст се доспеани за пензионирање), можност за делумно работење (се однесува и за оние пред и за оние по навршените години за пензионирање). Во Белгија мерката “временски кредит” на прво место имала за цел да направи баланс помеѓу работата и семејството. Во политиката во Белгија, во контекст на проблемот за предвремено пензионирање, се забележува пример на специјален вид на делумно работно ангажирање, кое било воведено за постарите работници. Овој временски кредит или прекин на кариерата, се дава како можност на постарите работници (50 и повеќе години) да работат помалку часови, со цел да се намалат аранжманите на работните часови (ibid, стр.14).

Во Франција, преку договорот за националниот акционен план за вработување на постарите лица од 2006-2010, во овој период се вклучени неколку приоритетни мерки, посветени на развојот на условите на работа за постарите работници. Националната агенција за развој на работните услови (ANACT) дефинирала акционен план со цел да ја направи работата помалку напорна и да превенира прерано “старење” на вработените, социјална исклученост на постарите лица, послабо квалификуваните и лицата со инвалидитети, да се обезбеди трансфер на вештини помеѓу постарите и помладите работници, менаџмент за различни работни групи, втора кариера, делимично вработување на крајот од кариерата, итн. Периодот за имплементација бил 2004-2008 година. Во поглед на здравствениот и работниот аспект, мерките во операционалниот план биле предвидени да се зголемат од 28% во 2005 на 32% во 2008 година. Овој фонд за развој на работните услови (FACT) е со финансиска поддршка од компаниите со помалку од 250 вработени, со цел да се сврти нов фокус кој е посветен на менаџментот за стареење.

Во Шпанија, е потпишан договор за замена/дополнување со работниците кои се регистрирани како невработени или со оние кои се со договор за определен период на вработеност во компаниите, со цел да се заменат со лица кои сакаат на доброволна основа делумно да се пензионираат. Ова се имплементирало, во исто време, преку договор за

делумно вработување и делумно пензионирање на работниците. Времето на траење на договорот за работа може да биде со постојан работен однос до квалификување за стекнување постојана пензија (остварување потребни години). Ако делумно пензионираниот работник дојде до потребните години за задолжително пензионирање и сè уште работи во фирмата, договорот за замена склучен на временна основа може да се продолжи и да се потпише за период од една година, заклучно со истекувањето на таа година кога ќе започне целосното пензионирање.

Импликациите од ваквиот вид на договори укажуваат дека договорите со ваков статус се со помали импликации во споредба со оние кои имаат договори за целосно вработување. Статистичките податоци покажуваат добра пракса на овие договори. Една од причините за успех кај договорите за делумно вработување е што тие се вметнати во колективните договори во индустријата, заради подобрување на конкуренцијата, како и за посредување за пофлексибилно пензионирање (ibid, стр.15-16).

### 3.2.6. Осигурување во случај на невработеност

Националните социјални системи се силно поврзани и зависни од процесот на стареење на населението.

Континуираното зголемување на бројот на корисници на пензии и постојаното намалување на работоактивниот контингент, го доведува во прашање опстојувањето на пензискиот систем. За да се надмине овој проблем, многу земји се фокусираат за зголемување на задолжителните години за остварување на правото на пензија. Се превземаат низа иницијативи останувањето на работа да биде подолго и работодавачите да ги задржат на работа постарите работници.

Зголемување на задолжителните години на пензионирање и намалување на предвременото пензионирање:

Австрија има воведено намалување на средствата кои не се однесуваат на трошоците за вработување и оваа активност се движи во две насоки:

- Со актот бр. 56/58, преку програма се укинати трошоците кои треба да се уплаќаат по основ на придонеси поради невработеност (-6%) за жени на возраст 56+ и за мажи 58+ години. Од 60-те години, преку намалување на трошоците кои не се однесуваат за вработување, се надградува оваа проблематика преку укинување на доплатите кои се уредени со Актот за компензација на приходите од фондовите кои се наменети за непредвидливи ситуации (IESG) за (-0.7%) и намалени придонесите за осигурување поради несреќа на работа (-1.4%) и од Фондот за изедначување на семејните трошоци (FLAF).

- Се врши поттикнување преку системот (bonus-malus). Бонус системот, средствата на работодавачите за осигурувањето поради невработеност не му ги признава ако лицето од 50 и повеќе години веќе било вработено; Малус системот, дополнителните придонеси од фондот за осигурувањето поради невработеност кои се наменети за лицата од 50 и повеќе години им се признаваат на работодавачите, доколку се однесува за вработеност за последните 10 и повеќе години.

*Импликации:* преку bonus-malus системот се промовирало од културата на предремено пензионирање кај работодавачите и работниците кон активност за подолго останување на работа.

Финска, комбинирала неколку мерки кои даваат флексибилност како кај работниците така и кај работодавачите, а во исто време ги укинува инцијативите кај работниците да го напуштаат пазарот на трудот порано. Многу значаен елемент кај овој пакет е: креирање на слика за пензионирање помеѓу 63-68 година, комбинирано со можност за предвремено пензионирање со возраст од 62 години. Квалификациите при определување на пензијата се земаат од последните години од платите, за подолг период, а тоа значи систем на нелинеарно кумулирање на средства, укинување на некои можности за пензионирање (пример, можноста за пензија доколку лицето никогаш не работело).

Луксембург, со воведувањето на новиот систем од 2006 година, кај приватните работодавачи ги надоместува трошоците за придонеси во социјалниот сигурносен систем, ако тие вработат лице, кое било невработено најмалку еден месец и е најмалку 45 години старо. Ова компензирање на трошоците се обезбедува сè до квалификувањето на работникот за пензија.

Шпанија, врз основа на договор помеѓу Владата, социјалните партнери, пазарот на трудот и мерките за социјална сигурност, вовела пакет на мерки за работодавачите и за работниците да продолжат со вработеноста.

Сите работници кои ќе го одложат пензионирањето за една година по 65-та година, добиваат дополнителни средства во нивните пензии (2% за секоја дополнителна година независно од периодот на години на уплаќани придонеси, а 3% за оние кои плаќале повеќе од 40-ет години на придонеси).

На компаниите им се гарантира прогресивно намалување на средствата за придонеси за социјално осигурување, во поглед доколку работниците се со постојан договор за работа и се 59 години или повеќе старост, а имаат уште најмалку 4 години до пензија. Средствата по основ на придонеси се укинуваат доколку лицето е 65 години (со исклучок на времено неспособните за работа, поради непредвидена ситуација). Постојат специјални укинувања од персоналниот данок на приход, за оние кои ќе одберат да работат и понатаму од 65-та година. Доколку лицата кои се пензионирани, одлучат да се вратат да работат, можат истовремено да бидат вработени и делумно да остваруваат пензија, но приходот од пензијата се намалува за пропорција на часовите колку се работи. Во овој случај, придонесите за периодот на делумното вработување на пензионираното лице, ќе се сметаат како работникот да бил вработен со цело работно време. Работникот и работодавачите имаат еднакви придобивки од овие пакет на мерки (ibid, стр. 16-19).

### **3.3. Концепт на доживотно учење за возрасните лица**

Комисијата на Советот на Европа во 2001 година и Резолуцијата на Советот на ЕУ од 2002 година за доживотно учење, ја нагласуваат потребата од доживотно учење поради подобра конкурентност и вработеност, социјална инклузија, активно граѓанство и личен развој.

Учењето кај постарите лица претставува витална компонента, преку доживотно учење.

Дефиницијата за учењето на возрасните лица варира, но за потребите на Информацијата на Комисијата на Советот на ЕУ, била дефинирана како: сите форми на учење кои се превземаат од страна на возрасните

откако го напуштиле иницијалното образование и обука за овој процес да се реализира во иднина (посебно за вклучување во терцијалното образование).

Околу 4 милиони возрасни лица се предвидува дека е потребно да се вклучат во доживотното учење, за да се достигне таа стапка, која е усогласена од страна на земјите-членки на ЕУ во делот на процесот “Едукација и тренинг 2010”.

Зголемувањето на образовното ниво како резултат на ваквата состојба се чини дека е многу значајно за зголемување на вработеноста во споредба со невработеноста. Во 2005 година, во ЕУ бројот на вработените лица кај сите возрасни групи со високо образование (високи квалификации) бил 82.5%, со средно образование 68.7%, и кај пониско образованите лица била 46.4%, (Hingel A.:2008,str.11). Ова имплицира дека треба да се внимава на образовното ниво и на возрасните групи од работната сила.

Притоа се промовира концептот employability, кој се однесува на способноста на лицата да добијат/најдат работа. Од една страна employability за лицата зависи од нивното знаење, вештини и положбата на лицата. Од друга страна правилата и институциите на пазарот на трудот имат значително влијание врз оспособување на индивидуите да успеат во наоѓање работа.

Лица со исти карактеристики на знаења и вештини можат различно да бидат вреднувани во различен национален или регионален пазар на трудот (ibid,стр. 148).

Истражувањата во минатата декада говорат дека финансискиот и нефинансискиот развој на лицата е резултат на нивното ниво на образование и обуки. Образованието оди пропорционално со порастот на вработеноста, економскиот пораст и социјалниот бенифит. Европските земји покажуваат примери дека подобрувањето на образованието и развојот на когнитивните како и на не-когнитивните вештини носи бенифит на долг рок. Податоците говорат дека квантитетот, посебно квалитетот на образување за развој на когнитивните способности игра значајна улога за поголема заработка на пазарот на трудот, како подеднакво го подобрува и општественото живеење (Barro, 2001 and Wößmann, 2002).

Проучувањата на економскиот бенифит од образованието во минатото покажуваат големи влијанија врз ефектот на индивидуаланата заработувачка. Преку зголемување на степенот на образование се подобрува продуктивноста, кое подоцна влијае како награда на пазарот на трудот во смисла на поголема заработувачка, или повисоки плати (cf. Harmon et al.2003).

Постојат докази, кои покажуваат дека различните образовни степени различно влијаат на висината на заработувачка, согласно економските проценки на изведени воедначувања на заработувачката, кои се правени според истаржувањето во 2006 година (Survey on Income and Living Conditions-EU SILC). Врз основа на расположливите податоци во европските земји за лицата со висоско образование и повисоки истаражувачки наобразби, податоците говорат за поголема заработувачка која е 44% поголема во споредба со оние лица со просечно терцијално/висоско, или оние кои биле помалку образовани.

Лицата со терцијално/високо образование заработуваат повеќе во споредба од лицата со висоско средно образование, квалификувано средно образование или дополнително образование кое е после високо

средно, но/не е на ниво на терцијално/високо образование. Во 1/3 од земјите заработувачката на лицата со терцијално/високо образование е над 50%. Релативната заработувачка на лицата со терцијално/високо образование е поголема во споредба со висококвалификувано средно образование, или пост средно образование за 85% во Унгарија, или 78% во Словенија, но во овие претходни две земји заработувачката кај споредуваните образовни нивоа е помала за околу 25% отколку во Шведска, Данска и Норвешка (CRELL, 2008).

Додека во земјите каде што има достапни податоци, за работниците со ниско ниво на образование (во повеќето пониско средно образование), бруто месечната заработувачка е 18% пониска отколку месечната заработувачка на работниците со средно образование (ibid, стр.153).

Емпириските податоци покажуваат негеативна корелација помеѓу платата, разликите во нивото на образование и силната врска со институциите на пазарот на трудот, како и со нивото на членство во синдикат, или степенот на централизираност на синдикатот во преговорите за платите (cf. Brunello et al.2001).

Во ноември 2007 година, Советот за образование, усвоил резолуција така наречена 'нови вештини за нови вработувања', која ја нагласува потребата за зголемување на нивото на вештини кои се предвидуваат, како резултат на дефицит на квалификации во Европскиот пазар на трудот, со цел да се подобри знаењето, компетенциите за потребите на општеството и економијата.

Согласно овој координиран пристап кој се заснова на постојна структура, кој има интенција да одговори на неколку интегрирани водичи од Лисабонската стратегија, вклучувајќи го водичот 20 "подобрување и поврзување на потребите на пазарот на трудот",; водичот 7 "P&Д ресурси",; водичот 23 "инвестирање во човековиот капитал", и водичот 24 "адаптирање на системот за образование и тренинг како одговор на новите барања на конкуренцијата", (ibid, стр.154).

Комисијата од Лисабон ја потенцира потребата од надоградување и зголемување на човечкиот капитал, правејќи ги најдобро применливи овие ресурси, кои се едни од триесетте специфични цели на програмата за образование и обука 2010 (Совет, 2002) преку "проширување и надоградување на инвестициите во човековиот капитал", кои биле вклучени во надоградената Лисабонска стратегија. Заклучокот на Советот во пролета 2006 година бил "инвестирањето во образованието и обучувањето повлекува висок повраток кој е од суштинско значење за чинењето, и е далеку од дофатот на целите од 2010",. Заклучокот на Советот во март 2008 година, ги повторува потребите за " поефективно инвестирање во човековиот капитал и креативност во човечките животи", кој претставува круцијален услов за европскиот успех во глобалниот свет (Совет, 2008), (ibid, стр.160).

Фокусот за доусовршување/учење на возрасните не секогаш го добива заслуженото внимание во политичките приоритети и ресурси. Наспрема тоа, во политиките се нагласува дека местото за доживотно учење ќе се третира во иднина. Оваа дихотомија помеѓу политичкиот дискурс и реалноста е сè повеќе фрапантен, наспроти позадината со кои предизвици се соочува Европската унија.

Клучен европски предизвик димензиониран и во Лисабонската стратегија е зголемувањето на вработеноста и перформансите со

зачувување на социјалната кохезија. Брзиот економски прогрес во други региони на светот ја наметнува итноста од иновација, напредни и квалитетни образовни содржини и обуки, како клучен фактор за економската конкуренција.

Осиромашувањето и социјалната исклученост и понатаму се сериозни предизвици за сите земји на ЕУ. Различните околности или услови, како што е ниското ниво на иницијалното образование, невработеноста, руралната изолација и намалувањето на животните шанси, маргинализира или исклучува од бенефициите од општеството и од можноста да се биде активен граѓанин голем дел од населението, тука вклучувајќи ги постарите лица. Новите форми на работа преку ИТ-технологијата ќе ја влошат дневната комуникација и ќе ги исклучат постарите лица, посебно оние кои немаат познавања за работа со компјутер, за есенцијални информации кои се нудат во дигитална форма. Во 2005 година, 37% од луѓето на возраст помеѓу 16-74 години немаат основни компјутерски вештини, додека оваа пропорција расте со зголемување на старосната граница (кај луѓето помеѓу 55-74 години, неписменоста за компјутерски вештини изнесува 65%).

Кои се потребните клучни елементи за да се оствари едукација на возрасните? Вклучувањето на возрасните во процесот на образование и обука наидува на одредени бариери. Согласно Лисабонските цели за учество на постарите во образованието од 12,5% до 2010 година а споредено со просечната стапка во 2005 година која изнесува 10,8%, се наметнува потреба да се направи генерализација во поглед на сличните проблеми со кои се соочуваат земјите-членки во делот на вклучување на постарите лица.

Потешкотии се јавуваат со оние лица со најниско иницијално образование, постарите лица, лицата од руралните области, лицата со инвалидитети. Се наведуваат политички бариери, како што се: информациона (ниво на пристап за добри и навремени информации), проблем со оние кои ги нудат услугите за оваа намена (барања за влез во образование, финансиски трошоци, ниво на поддршка, пририодата на конечните резултати од учењето); ситуациони вреднувања (културното вреднување во врска со образованието, поврзаноста со семејните, социјалните и животните ситуации во врска со поддршката за едукација); претходни ситуации (за самопочит, самодоверба во врска со учењето кај возрасните и претходни пропусти направени во претходното образование).

Барања кои се поставуваат како дополнителни причини, а кои се појавуваат како сериозни бариери се недостаток на време, дополнителни оптоварувања во работата или семејството, недостаток на свест и мотивација, не гледањето на одреден бенефит или вредност што е доволно мотивирачки да се посетува обука, како и недостаток на соодветни информации и средства. итн.

Како да се осигура квалитет во образованието за возрасните? Слабата подготовка за образование на возрасните имплицира лош квалитет на исходот од таквото образование. Квалитетот е повеќенасочен, пример: информирање и советување, потреба од анализа, релевантно образование кое треба да се поврзе со моменталните барања, поддршка за учење, одредување на соодветен пристап, препознавање, валидација и сертифицирање на компетенциите, во периодот на препознавање на тие димензии кои се многу значајни.

Методи на предавање - Треба да се прилагодат на потребите и пристапот на учење за возрасни лица.

Квалитет на персоналот - Професионалниот развој на луѓето кои се занимаваат со образование за возрасни витално го детерминира квалитетот на возрасните од аспект на совладување на содржините. Вообичаено, лицата кои се занимаваат со образование на возрасни не се лица од кариера во формалното образование или се времено вработени (или обучувачите работат на доброволна основа). Социјалните партнери треба да посветат посебно внимание во делот на квалитетот на персоналот кој нуди обука за возрасни лица.

Квалитетот на оние кои ја обезбедуваат наставата – Треба да обезбеди квалитетот на понудувачите преку сертифицирани-акредитирани механизми, да се ветува квалитет преку интерен и екстерен мониторинг и евалуација за образовните содржини и исход од таквите обуки. Владата треба да има круцијална улога во воспоставувањето на регулаторната структура, квалитетни стандарди, посебно во делот на основата, принципите на професионално образование, обука и високо образование.

Квалитет на испорака на методите за учење - Подигање на квалитетот на испораката на образованието за возрасни лица е есенцијално за подигање на партиципацијата на оваа возрасна група. Мерките кои нудат квалитетна испорака, вклучуваат: пристап до сајтови за учење, отвореност и можност за учење на дистанца за оние кои се во оддалечени региони, информирање и советување, креирање на програми и флексибилни аранжмани за учење.

Препознавање и вреднување на исходот од дополнителното усовршување. Парадигмата на доживотно учење го вреднува секој вид на учење, како формалното така и неформалното образование.

Препознавањето и вреднувањето на неформалното образование е камен-темелник во стратегијата за доживотно учење. Исходот од учењето треба да се препознае и вреднува, без оглед на тоа каде и како е постигнато. Преку препознавањето на неформалното образование се овозможува да се препознае стартната позиција за влез во програмите за учење за одредени посебни нивоа, за да се стекне кредит за понатамошна квалификација, или да се постигне целосна квалификуваност врз основа на компетенции. Ова може да послужи за да се мотивираат учесниците, дополнително да се вреднува претходното образование, за да се заштеди време и пари, да се намали времето за повторна обука, кое веќе еднаш е стекнувано.

За развивање на методот и систем на вреднување во земјите-членки на ЕУ, Комисијата укажува дека мора да се вклучат релевантни чинители, особено социјалните партнери, со цел да се прифати како свое ова вреднување и да му се даде кредибилитет. Понатаму, потребно е проценување на квалитетот на методот за пренесување на содржините и институционална апликативност на истиот што е потребно дополнително да се развива.

Образованието и обуките на сите нивоа мора да се реформулираат со цел да се согледа полезноста од учењето. Ова е круцијално за вреднување и претставува долгорочен инпут фактор, кој наидува на проблеми за негово остварување.

Образованието на возрасните е многу значајно во соочувањето со предизвиците на Европа, но овој потенцијал сè уште не е искористен. Аргументите укажуваат дека воспоставувањето на квалитет, еднаквост и ефикасност ќе даде позитивни импликации во општеството и економијата.

Комисијата на ЕУ предлага дијалог помеѓу земјите-членки и релевантните чинители за да се истражи:

- ✓ Начинот како да се направи најкорисен финансискиот механизам, полезен на ниво на Европа (социјалните структурни фондови да бидат полезни за програмите за доживотно учење);
- ✓ Како да се прилагодат потребите за учење на возрастите во националните реформски програми во корелација со Лисабонските стратегии;
- ✓ Како најдобро да се анимираат чинителите и да се осигура препораките да се имплементираат и прилагодат на различни околности во различни земји-членки;
- ✓ Како да се охрабри промена на добри практики преку учење на активности во рамките на програмите “Образование и тренинг 2010”, вклучувајќи ги во основа постоечките резултати од ЕУ програмите, како и
- ✓ Најдобриот пристап да се подобри статистичкиот мониторинг.

Гледано од аспект на влијанието на образовното ниво и старосната структура врз вклучувањето во доживотното учење, податоците говорат дека лицата со високо образование најмногу се вклучуваат во овој вид на учење, потоа доаѓаат лицата со средно образование, додека најмалку се активни лицата со најниските образовни нивоа. Гледано од аспект на старосната структура, помладите генерации се поактивни во овој вид на образование, најмногу се вклучуваат лицата од 25-34 години, потоа 35-44, следи 45-54, а најстарите лица најмалку се активни на возраст од 55-64 години.

Стапката на учество на лицата на возраст од 55-64 години во било каква форма на образование во 2005 година покажува дека повеќе се вклучени женските лица во споредба со машките. Ако ја гледаме дистрибуцијата според земјите од каде најмногу се вклучуваат овие лица во било какви форми на образование, редоследот на земјите, почнувајќи од оние кои најмногу вложуваат се: Австрија, потоа Словенија, Луксембург, Данска, Финска, Шведска, Словачка, итн. (Communication from the Commission. Adult Learning: It is never too late to learn: 2006, стр.3-12).

### **3.4. Модернизација на системот за социјална сигурност**

Европскиот пристап многу не ја нагласува работата под договор/времено ангажирање на постарите работници. Доследните докази укажуваат на недостаток на практични цели кои се однесуваат на постарите работници и на недостаток на флексибилни работни аранжмани (Leeson, 2006). Далеку овој политички одговор на предизвикот кој се однесува за населението кое старее, се третира парцијално во традиционалните политички простори. Одговорот во одржливоста на пензискиот систем бара ургентен, ексклузивитет во дизајнирањето и оперативноста во првиот, вториот и третиот столб (Walker, 2003; Redy-Mulvey, 2003), без упатување на четвртиот столб, на пример времено вработување.

Оваа активност се движи кон таканаречена ‘тузел визија’ која е фокусирана на микродизајн, карактеристики на пензиски систем кој се движи кон други контрибутивни елементи за квалитетот на животот и како да се живее подобро во староста (Walker, 2006).



Некои пензиски системи превземаат 'линеарен пристап' преку постепено сепарирање од образованието, работата и пензионерско слободно време (World Bank, 2001; Giarini и Liedteke, 2006). Додека во модерната економија, потребите за доживотно учење бараат пензиските системи повеќе да охрабруваат наместо да се движат кон 'цикличниот пристап', преку комбинација на следните активности, како што се: враќање назад кон образовни активности после одредени години поминати на работа, работно ангажирање по пензионирањето, итн. Повеќето пензиски системи денес ја обесхрабруваат ваквата флексибилност (World Bank, 2001).

Одредени научници полемизираат дека временото вработување (part-time work) за постарите работници е изводливо, притоа потенцирајќи дека ние не живееме долго време во индустриско општество, засновано на индустриско производство. Но, од друга страна, 'услужната економија' која претставува 80% од целата економија во традиционалните индустриски компании го демантира ова тврдење. Преку овој вид на активности се намалува бројот на вработените кои изведуваат физички и во одредени ситуации тешки психички работни задачи (Giarini, 2005).

Друга критика е упатена на Европскиот структурен фонд (ЕСФ), како клучен финансиски инструмент на ниво на ЕУ за модернизирање на пазарот на трудот во иста насока со Европската стратегија за вработување (ЕСВ), вклучувајќи го и активното стареење.

ЕСФ проектира дека е значајно и вреди да се тежнее и живее животот, самостојно и надвор од регулирана политика на пазарот на труд (Jacobsson и Schmid, 2002).

Друга критика која се упатува е фактот дека пристапот на ЕУ промовира бенчмаркинг за земјите-членки на ЕУ. На пример, Финска и Данска се поблиску до benchmarking кој доаѓа од други земји кои не се членки на ЕУ.

Како и да е, ЕУ треба да го развива бенчмаркингот кој доаѓа не само од земјите-членки на Унијата, како што се Финска и Данска, туку треба да влечат искуства и од земји кои не се членки на ЕУ, кои имаат добри практики кон постарите работници, посебно Швајцарија (социјална сигурност и висока стапка на вработеност на постарите работници, Giarini, 2005; Piekkola, 2004), Норвешка (за временото вработување, Piekkola, 2004), Јапонија (за интерна и екстерна мобилност на постарите работници во компаниите), или САД, во поглед на вработувањето на лицата над 65 години кои се задолжително пензионирани (Meadows, 2003).

Посебно ЕУ треба да ги користи бенчмарковите кои доаѓаат од понапредните антидискриминациони легислативи во светот во однос на возраста, на пример САД, Канада и Австралија (Kasneci D., 2007, стр.45-48).

### 3.4.1. Дебати за правата за работа на постарите лица

Во моментот во ЕУ реформите во пензискиот систем се карактеризираат со параметрички тип, преку што се прави обид за рационализација на пензискиот систем, за обезбедување повеќе приходи и намалување на трошоците. На PAYG столбот му се намалува обемот поради зголемување на потребните квалификувани години за пензионирање (Светска банка, 2001). Кои се потребите на парадигматскиот тип на реформи? Преку парадигматските реформи се воведуваат подлабоки промени во фундаментите за пензиските провизии, што значи промовирање на возраста за задолжително пензионирање (во понатамошниот текст ЗП) на ниво на ЕУ. Прашањето за зголемување на потребни квалификувани години за ЗП е значајна легална одлука (од аспект на човековите права), која досега се засноваше на економски заблуди кои наидуваа на критики кај јавното мислење.

### 3.4.2. Зголемувањето на потребни години за ЗП е значајно од аспект на човековите права

Задолжително пензионирање се случува како резултат на политиката која се води на договорна основа, кога на работодавачот му завршува договорот за вработување кога ќе се исполнат потребните години (вообичаено е утврдена на 65-та година), цитирајќи го членот 14 од "Директивата за еднаков третман" (2000/78/ЕС), каде се предвидува дека таа е над националните одредби на владините одлуки за пензионирање. Значењето на ова е нејасно, но донесената одредба во врска со потребните години кај пензиите е надвор од опфатот на одредбите кои се однесуваат на возраста во Директивата (O' Cinneide, 2005).

Моментално, возраста за пензионирање на ниво на ЕУ дозволува како прво ЗП да варира во различни земји на Унијата (од 57,7 во Малта до 65 во Англија). Луѓето над оваа возраст не добиваат нормална заштита во законот против дискриминација во вработувањето. Второ, работодавачите дозволуваат да се отпуштат лицата кои достасале со годините за ЗП, и трето тие ги губат своите права пред предизвикот да се соочат со постапките пред судот поради нефер отпуштањето од страна на работодавачите.

*Грижата кај ЗП е дискутабилна од следните законски причини:*

- ✓ Задолжителното пензионирање (ЗП) ги лишува постарите работници од еднаква заштита пред законот;
- ✓ Одредбите за ЗП-ње, кои ги регулираат правата на работниците над 65 години, ги лишуваат постарите лица за еднаква заштита и еднаков третман пред законот (Oxford Institute of Ageing, 2006), што значи тие ги засенуваат интересот и правата на индивидуалните граѓани во однос на недискриминаторската практика и целосно граѓанство (Leeson, 2006). Ова, исто така, влијае на неучеството на возрастните групи на пазарот на трудот и социјалниот живот (O' Cinneide, 2005);
- ✓ Преку ЗП се кршат правата за работа на постарите лица;
- ✓ Правото да се работи по доспеаните години за ЗП е нарушено, затоа што тоа право е за вработување под таа возраст што се заштитува и преку ЕУ Директивата и актите за имплементација на земјите-членки (Oxford Institute of Ageing, 2006). За што станува

збор? Овде не се мисли само на постарите лица кои се на возраст за ЗП, туку треба да се има исти права и можности од работен однос како и за помладите лица. Постарите работници би требало да имаат право исто така да работат подолго отколку што дозволува сегашниот закон, што значи подолго отколку тие сакаат или можат да работат;

- ✓ Зошто ЗП не е во конфронтација со главниот меѓународен акт за човековите права;
- ✓ Пристапот за работа треба да им дозволува на младите и на постарите лица индивидуално да се реализираат самите себе преку нивната работа и учество во општеството. Ова се рефлектира и во главниот Инструмент за човековите права<sup>76</sup> со кој се препознава централното значење на правата од работа и недискриминација (O' Cinneide, 2005). Цитирајќи го членот 4 од Директивата од овој Инструмент, одредбата која дозволува на земјите-членки да ја земат возраста за ЗП како основа е поради фактот што таа не е во конфронтација со Меѓународната конвенција.

### *ЗП не го задоволува 'пропорционалниот тест' од Директивата*

Членот 6(1) од Директивата како и бројни други законски цели, дозволуваат работодавачите со сигурност да можат да го регулираат времето на пензионирање на постарите работници. Врз основа на Директивата, ЗП го задоволува 'пропорционалниот тест' единствено кога тоа не е во врска со алтернативите или помалку рестриктивните методи за постигнување на легитимните цели. Тоа е спорно ако ЗП-ње во најмала рака е рестриктивен метод за постигнување на целите кај ова прашање (O' Cinneide, 2005). Врз основа на Директивата, земањето на возраста како лимит единствено е допуштено кога индивидуалната проценка е непрактична. Индивидуална проценка за вработените, значи: способност да учи, искуство, вештини и желба за работа која можеби не дозволува во нормални критички процедури индивидуална проценка за 'пропорционалниот тест'. Како и да е, земањето на индивидуалната проценка е можна кога се употребува на генерален старосен лимит (ЗП на возраст) кој не го задоволува 'пропорционалниот тест' подеднакво според критериумите од Директивата.

### *Права од работен однос*

Ускратувањето или рестрикцијата на правата од работен однос на работниците кои се дадени погоре, а посебно на возраста, отвора сериозно прашање според оваа Директива, ако таа воспоставува насока за возрастна дискриминација преку поставување на барања врз основа на стареењето како оправданост. Кај ова логичко убедување: е тешко да се препознае, зошто еден невработен може да продолжи да работи понатаму, покрај квалификуваните години за пензионирање, ако е лишен од правото на предизвик или ако му е направено неправедено отпуштање и други злоупотреби од работен однос (O' Cinneide, 2005).

---

<sup>76</sup> Член 26 од Меѓународната конвенција за граѓанските и политичките права од Обединетите Нации (ОН), преку кој се бара еднаков третман и заштита против возрастната дискриминација. Конвенцијата за Социјални, Економски и Културни Права на (ОН), ги гарантира правата од работен однос (член 6). Значењето на овој принцип во контекст на еднаквите права без оглед на возраста било нагласено и во Меѓународниот План за Акција во делот на Стареењето на ОН (1982), принципите за постарите лица на ОН (1991), и Дискриминацијата од Меѓународната Организација на Трудот (МОТ)-(Вработеност и Занимање) Конвенција (МОТ 111).

Со воведувањето на легислативата за антидискриминација по основ на возраст се зголемува потешкотијата да се полемизира за недостатоците во делот на дискриминацијата за помладите и постарите работници. Барањата против рестрикциите, кои се однесуваат за правата од работен однос, наведени во легислативата, треба да претставуваат погодна алатка во соочување со дискриминацијата, отколку со намалување на ефектите од кршење на правата од работен однос (O' Cinneide, 2005). Како и да е, постарите работници треба да имаат целосна заштита и над 65-та година ((Tackling Age Discrimination//Соочување со дискриминацијата по основ на возраст, 2005).

### **3.4.3. Дискриминирачки однос на задолжителното пензионирање врз основа на возраста**

Долго време се спроведувало вработување под услов за задолжително пензионирање откако ќе се установи дека се доспеани основните/квалификувани години. Во Канада, Врховниот суд во случајот со McKinney (1990) по две заседавања одлучил дека задолжителното пензионирање е дискриминирачко, затоа што:

- ✓ Преку задолжителното пензионирање се кршат основните права на луѓето. Било наведено дека треба да се проценуваат повеќе нивните индивидуални заслуги и извршување на работните обврски, отколку споредните карактеристики, како што е нивната возраст; и
- ✓ Дискриминацијата преку задолжителното пензионирање не е ништо поразлична од дискриминацијата по однос на пол и раса (Kesselman, 2004).

Може да се заклучи дека, директивите и легислативата на земјите-членки кои дозволуваат задолжително пензионирање го сметаат работникот кој наполнил 65 години неспособен и помалку вреден за респект (Sheppard, 2006). Преку задолжителното пензионирање се оспорува можноста за постарите работници и се охрабруваат предрасудите и стигматизацијата кај оваа категорија на лица.

### **3.4.4. Финансиски аспект кај задолжителното пензионирање**

Единствено потенцијалната законска заштита (во ЕУ и на други места) е практична за економската функција, од аспект на прекумерното чинење.

Сржта на дискусијата за задолжителното пензионирање треба да се гледа од два аспекти: од законски и од перспектива на поимањето од страна на јавната политика. Без оглед дали во праксата се разгледува како резултат на недостатокот на економски средства во општеството, овде се нагласува влијанието на човековите права. Некои научници во студиите се насочени кон економските аспекти кај задолжителното пензионирање и нивната одлука е многу критикувана од традиционалната економска перспектива за задолжително пензионирање (Kesselman, 2004).

Во прилог на задолжителното пензионирање главно се наведуваат економски аргументи, од следните три протагонисти: синдикатот, работниците и економистите. Но, постои обемна литература која укажува дека тврдењата на сите овие протагонисти кои ги поткрепуваат со факти нивните аргументации, или нивната заснованост, се на основ на погрешни економски анализи. Во изминатите 18 години во САД се констатирало дека

нема да има негативни економски последици, иако се предвидувало и имало поборници за задолжително пензионирање (Kesselman, 2004).

### 3.4.5. Синдикатот и задолжителното пензионирање

Синдикатот традиционално го поддржува задолжителното пензионирање од неколку причини. Една од клучните причини е што Стопанската комора обично поддржува задолжително пензионирање, затоа што е загрижена дека работодавачите можат да вршат притисок на работниците да продолжат да работат, а во суштина работниците сами да бараат да бидат пензионирани (Meadows, 2003). Синдикатот на работниците е загрижен дека ако задолжителното пензионирање се укине и приватните и јавните пензии ќе се поткопаат (Gunderson, 2004). Доколку работниците имаат право да работат и понатаму, иако наполниле 65 години, синдикатот сугерира дека работодавачите и Владата ќе чувствуваат мал притисок да го одржат тој систем (Kesselman, 2004).

Во праксата тоа не мора да значи дека задолжителното пензионирање ќе биде укинато. Со укинувањето на задолжителното пензионирање ќе им се дозволи на поединците да продолжат со работа, со што ќе го зголемат нивното уплаќање социјални пензиски придонеси (се мисли на подолг рок), ќе ги намалт барањата од јавните фондови и ќе се смали фискалниот притисок, преку што ќе се воспостави рамнотежа врз јавните пензии.

Друга загриженост која се наведува од страна на синдикатот е дека преку укинувањето на задолжителното пензионирање ќе се намалат корисните работни места за помладите работници, ќе се зголеми невработеноста и ќе се намали нивната можност за промоција. Но, ова тврдење дека ќе се загрози 'работата за млади' не е поткрепено со докази. Студиите во врска со ова дека се влијае на невработеноста на младите и работните места на лицата кои не се постари работници се поставени на погрешна основа и се сосема погрешни (<http://www.abilitynotage.ca/>, 2006).

Некои студии кои се однесуваат на одлуката за укинување на задолжителното пензионирање во САД во 1986 година ја смениле оваа практика на промоција (Meadows, 2003). Директни докази во прилог на ова се и фактите од земјите на ЕУ или на Европската комисија, во 1980-те и 1990-те, кога се охрабрувало предвременото пензионирање, кое не довело автоматски до поголема вработеност кај помладата работна сила, наместо да се охрабруваат постарите лица да останат на работа подолго време (Meadows, 2003). Добар пример за ова е економијата со најголем пораст на вработеноста за младите (САД, 30 милиони нови работни места во периодот 1970-1990) но истовремено и со најголема вработеност помеѓу лицата над 65-годишна возраст (Meadows, 2003).

Во годините што доаѓаат, со намалувањето на работната сила, ќе ја принуди економијата, да се прават напори задолжителното пензионирање да се развива, додека постарата работан сила ќе се вреднуваат врз основа на индивидуалните капацитети.

### 3.4.6.Работодавачите и задолжителното пензионирање

Некои работодавачи изразуваат загриженост околу можноста да се забрани задолжителното пензионирање. Тие ги наведуваат следните аргументи: прво, постарите работници се терет на платниот список, тие повеќе чинат финансиски отколку што се продуктивни, и второ задолжителното пензионирање е неопходно за работодавачите за да ги планираат нивните потреби за работен персонал. Ако се гледа основата на ова објаснување, работодавачите задолжителното пензионирање го гледаат како погодна алатка да ги 'исчистат' постарите работници (Harper со соработниците, 2006).

Доказите за работодавачите се повеќе неосновани отколку што се поткрепени со факти. Доколку се засновува продуктивноста на работната сила врз основ на погрешни претпоставки, како што се физичкиот напор и издржливоста, тогаш заклучоците кои произлегуваат се неосновани и не доволно аргументирани. Во прилог на ова тврдење е фактот дека денес речиси 80% од работите се во услужниот сектор, поголем процент од порастот на вработеноста расте во индустријата која ги интензивира своите инвестиции на основ на знаења/иновативност. Во одредени студии е констатирано дека се намалува просечната продуктивност во зависност од возраста на вработените. Постојат студии кои покажуваат дека, "...од 80-те лицата кои се на средна старосна возраст ќе паднат под средниот праг на изведување на активностите како кај младите возрасни лица..." (ова е коментар/известување на Sheppard за истражувањето на Dhd. Schaie, 2005). Овој заклучок, секако, претставува рационално напуштање на задолжителното пензионирање во САД (Sheppard, 2006). Како и да е, повеќето работи може да бидат ефективно изведени и од лицата од 70-годишна возраст отколку лица на 35-годишна возраст (Meadows, 2003). Некои од постарите работници поседуваат поголемо искуство, вештини, знаење и поголема мрежа на активности (networks) отколку младите лица кои не можат да ги заменат нив (Kesselman, 2004).

Неосновани се тврдењата кои се засновани на претпоставки дека работниците го трошат целиот работен живот за еден работодавач. Денес, пазарот на трудот е динамичен и работниците можат да ги менуваат нивните работодавачи повеќе пати во текот на својот животен век. Како резултат на тоа, работодавачите не мора долго време да го делат работниот век со еден персонал (статичен модел), туку можат да наидуваат на работници кои доаѓаат и си заминуваат од различни причини, вклучувајќи го и пензионирањето. Со укинувањето на задолжителното пензионирање единствено незначително ќе се искомплицира планирањето за човечките ресурси.

Треба да се земе предвид економското чинење/расипување, поради одрекувањето од искуството на оние кои сакаат да продолжат да работат и по 65-та година. Во исто време се продолжува животниот век, се подобрува здравствениот статус на постарите лица, додека физичките барања за поголем број на работни активности се намалува.

Во иднина, потребите од вештини за бизнисот и јавните работодавачи ќе се прошират, нивниот успех ќе започне да се зголемува во зависност од способноста да ги задржат работниците повеќе години (Kesselman, 2004). Мудрите работодавачи треба да бидат во состојба да ги привлечат постарите работници, бидејќи во светлината на идното намалување на

работната сила постарите работници ќе бидат потенцијал да станат главни носители на идната работна сила на ЕУ.

### 3.4.7. Економски модел на задолжителното пензионирање

Економистите исто така имаат спротиставени ставови по однос на формалниот модел во врска со задолжителното пензионирање за неговото економско функционирање. Основната идеја на економскиот модел е дека работниците и нивните работодавачи влегуваат во доброволен аранжман каде се фиксираат квалификуваните години за пензионирање. Овие одредби се превземаат за да се олесни процесот наречен 'одложени компензации' за кои работниците плаќаат помалку во помладите години, кога продуктивноста е поголема, во споредба кога се плаќаат повеќе во подоцните години кога продуктивноста е помала. Ова е состојба со која се сака да се намали чинењето за мониторинг на работниците за кои се зголемува потребата од обука на постарите работници. Врската помеѓу ова економско чинење, задолжителното пензионирање, е фактот дека работниците можат да изберат да работат подолго отколку што е утврдено максимално со поголема компензација.

Приврзаниците на овој модел тврдат дека работниците би побарале да работат 'засекогаш' во спротивност со утврденото задолжително пензионирање. Економскиот модел од страна на теоријата е интересен, но, некои од овие клучни претпоставки не се во корелација со реалноста и се дискутабилни:

*Првата претпоставка* во врска со консензуалниот договор е на штета на оној работник кој сака да работи над стимулираните години за пензионирање (Kesselman, 2004). Во овој модел е утврдено дека работодавачот ги почитува неговите обврски према работниците со кои се штитат односите помеѓу работниците и работодавачите со склучените договори. Но, доказите од САД го укажуваат спротивното - дека од страна на работодавачот спогодбениот договор се крши унилатерално, повеќе во ситуациите кога станува збор за задолжително пензионирање. Доказите од САД укажуваат дека легислативата за враќање кон задолжителното пензионирање се зајакнува (не слабее) во односот помеѓу работниците и работодавачите, затоа што работниците во нивниот професионален живот се послабо платени во врска со продуктивноста во младоста, а се наградени за лојалноста со подобра плата во постарите години.

Дискриминацијата надвор од законот по основ на возраста кај задолжителното пензионирање го превенира работодавачот од непридржување кон другиот дел од нивниот договор (Horstein, 2001).

*Второ*, со моделот се унапредува претпоставката дека работниците имаат перфектно предвидување за нивните желби и потреби за време на животот, со што работниците можат да откријат дека стареат со подобро здравје. Променливата семејна и финансиска ситуација често ги става во ситуација да работат подолго отколку што очекувале кога биле млади.

*Трето*, со овој модел се тврди дека без задолжителното пензионирање, ќе се појават значителни економски чинења ако ослаби одложената компензација. Во суштина ниту овие негативни ефекти кои се констатирани во земјите кои имаат забрана за задолжително пензионирање и варијација на форми на 'одложена компензација' ќе продолжи да зема замав (Kesselman, 2004), ниту работниците ќе избираат да работат 'засекогаш' без можноста за задолжително пензионирање.

*Четврто*, друг недостаток на економскиот модел на задолжителното пензионирање, е тоа што неможноста да се препознае како поедини работници одлучуваат кога да се пензионират. Моделот ги игнорира разликите, од што зависат разликите во избор на денот за пензионирање. Преку процесот на самоселекција, повеќепродуктивните работници ќе изберат да се пензионират подоцна во споредба со помалку продуктивните работници кои одлучуваат да се пензионираат предвреме. Оние работници, пак, кои одлучуваат да работат после квалификуваните години за пензионирање, можеби нема да бидат соодветно платени во корелација со нивната продуктивност (Kesselman, 2004).

#### **3.4.8. Мненија во светот против задолжителното пензионирање**

Во 2004 и во 2005 HSBC истражувањето за однесувањето ширум светот за јавното мислење во студијата се забележува глобална реакција во делот за задолжителното пензионирање врз основа на староста. Во студијата е констатирано дека 72% (во истражувањето во 2005) 80% (во истражувањето во 2004), десетици илјади на индивидуи одговориле дека се против задолжителното пензионирање (HSBC, 2005). Преку истражувањето, исто така, се открива голема универзална поддршка на идејата дека луѓето имаат желба и способност да работат и дека тоа треба да детереминира кога тие ќе се пензионираат. Респондентите го поддржуваат комплетно укинувањето врз основа на доспеани квалификувани години, а се за воведување на други два критериуми, како што се: желбата и способноста за работа, додека возраста да не биде пресудна при пензионирањето (HSBC, 2006).

Во прилог на HSBC, Глобалната комисија за стареење, согласно на резултатите од истражувањето на глобално ниво, дава друг авторитативен призив на ситуацијата за елиминирање на годините за пензионирање и докажуваат дека ние ќе ја надминеме користа на овој концепт (Глобална комисија, 2006). Резултатите од ова глобално истражување, кои се против задолжителното пензионирање засновано на возраста, може да се интерпретираат од друга значајна политичка перспектива: резултатите служат да се отфрли неоснованоста во двете области, како во литературата така и кај креирачите на политикит, кои оправданоста за укинување на задолжителното пензионирање велат дека е политички ризична реформа. Напротив, ако во демократијата одлуките кои се прават се за оддржливост за повеќето, тоа значи дека пензиската реформа и укинување на задолжителното пензионирање, не е политички ризично, но е политички оддржливо и преставува демократски чин. Креирањето на политиката во ЕУ не служи за конформизам која се однесува на повеќето граѓани за укинување на задолжителното пензионирање, а притоа се добиват емпириски докази во литературата во политичка економија со што во Европа се поддржува "пензиската политика која нема никогаш да биде доволно демократска" (World Bank, 2001; Nye, 1990).

Критиките кои се засноваат на доказите за задолжителното пензионирање, во моментот не се вредни за поддршка, како есенцијални за продолжување на задолжителното пензионирање. Бројни авторитети - научници (Shepard, 2006; Gunderson, 2004; Kesselman, 2004) и (Глобалната комисија за стареење, 2006);<sup>77</sup> се против задржување на задолжителното

<sup>77</sup> <http://www.compas.ca/>, 2005; <http://www.abilitynotage.ca/>, 2006; HSBC, 2006



пензионирање и се со блиски ставови за укинување на задолжителното пензионирање. Ова е дискутабилно. Како прво, преку задолжителното пензионирање се дискриминираат посиромашните работници; второ, тоа е застарено во општество каде луѓето живеат подолго; трето, ја поткопува еднаквоста и домакратичноста; и четврто, тоа е слабоста на нашата економија<sup>78</sup>.

Значи, во интерес на сигурноста и економската продуктивност, задолжителното пензионирање треба да се укине во ЕУ како што е направено во други западни земји (САД, Канада, Австралија), земајќи ги предвид следните фактори:

*Демографски:* тоа е застарено во општество каде луѓето живеат подолго со помалку тешки физички работи отколку во минатото<sup>79</sup>; Недостаток на работна сила: задолжителното пензионирање не го превенира искуството на работната сила од скратувањето на 'одливот на мозоци' (Sheppard, 2006; Harper со соработниците 2006);

*Човекови права:* Задолжителното пензионирање ги лишува постарите работници од еднаква заштита и третман пред законот и дозволува дискриминација по основ на возраст (Oxford Institute of Ageing, 2006; Kesselman, 2004);

*Економски теории:* не постојат поткрепени економски докази, за да се задржи задолжителното пензионирање врз основа на економски фактори уште долго време (Kesselman, 2004);

*Социјална правда:* задолжителното пензионирање е неправедно кон онаа сиромашна група која треба да продолжи да работи (Meadows, 2003);

*Јавно мислење:* Постои глобално отфрлање на задолжителното пензионирање врз основа на возраста (HSBC, 2006; Глобална комисија за стареење, 2006), (Kasneji D.:2007, str 48-51).

## **Заклучок**

Можеме да заклучиме дека отворениот и глобализиран светски пазар, големиот конкурентен притисок, економско интегрирање во Европа, националните влади ги стимулира/поттикнува постепено да го превенираат понатамошниот пораст, или, да ги намалат јавните трошоци.

Големиот опфат на редистрибутивната заштита на државата станува многу скапа-неодржлива во конкурентниот свет, вклучувајќи го алармниот сигнал на европскиот пазар. Владите се обидуваат да го редуцираат чинењето и да ја зголемат ефикасноста на јавните сервиси во комбинација со промени на условите на пазарот на трудот.

Генерално гледано, социјалната регулација има потенцијал, сила да ги мобилизира граѓаните кон активно граѓанство, преку нивната партиципација на пазарот како работници или корисници на услуги. Примерите за социјална регулација вклучува, недискриминаторска легислатива и регулација која ЕУ ја дефинира како стандард за универзален дизајн. Мерките преку регулативата помагаат да се корегира недостатокот на пазарот, или, разбирливите последици од нерестриктивниот натпревар на пазарот. Доколку потребите на корегирањето на пазарот не успеат, во многу земји се иницира главен поттик за воведување на тие мерки. Поради тоа во ЕУ се воведува така наречен концепт на флексибилност со кој се одговора на

<sup>78</sup> <http://www.compas.ca/2005>

<sup>79</sup> <http://www.compas.ca/>

доверзифицираниот пазар на трудот. Флексигурноста (flexicurity) опфаќа: комбинација на прописи, политики и административни практики, со цел да се комбинира лесно вработување и отпуштање на работници, високи надоместоци за невработените и проактивна политика на пазарот на трудот, а чија цел е да се решат европските проблеми со невработеноста, каде што flexicurity е насочено кон обезбедување на можност на граѓаните на ЕУ за високо ниво на сигурна вработеност. Пример, можност лесно да најдат работа на секое ниво од активниот живот, да имаат добра можност за развој во кариерата и можности за брзи промени на економската околина. Исто така, насочена е како помош за работодавачите и вработените за целосно исползување на можностите од глобализацијата при што се креира состојбата преку сигурност и флексибилност да се засилува секој на пазарот на трудот. Оттука, flexicurity може да се дефинира како интегрирана стратегија за истовремено зголемување на флексибилноста и сигурноста на пазарот на трудот.

За потребите на овој труд елаборираме четири модели на flexicurity каде *првиот модел* се однесува за дополнителни договорни сегментирања. Овој модел е карактеристичен за земји каде клучен предизвик во поглед на пазарот на трудот, се оние кои се релативно заштитени и оние кои се помалку заштитени работници. Овој модел има тенденција да ја дистрибуира флексибилноста и сигурноста по рамномерно помеѓу работната сила. Во овие земји, каде се имплементира овој модел, сигурноста повеќе се остварува преку формите на заштита од работен однос отколку преку социјално субвенционирање.

*Вториот модел* се однесува за земји со релативно ниска флукуација на работни места. Тука, се зголемува инвестирањето во вработувањето за да им овозможи на работниците во компаниите континуирано да ги надоградуваат своите капацитети за вештини, па според тоа, да бидат подобро подготвени за идните промени за методот на продуктивност и организација на работа. Овој модел, исто така, се однесува на периодот откако се изгубила работата и се напуштил некој работодавач, потоа се става во функција системот за обезбедување заштита и успешен премин од едно на друго работно место, во ситуациите на отпуштање од работа и транзиција во друга компанија. Преку договорните аранжмани на овој модел се сака да се одговори на следните барања: а) да се обезбеди превентивен пристап, со континуирано инвестирање во доживотно учење, да ја подобри флексибилноста на работното време и аранжманите да бидат комбинација од работа и одговорност за заштита; б) раното интервенирање, значи барањето на работата да не започне кога веќе ќе се биде отпуштен од работа, туку уште во моментот додека постојат такви индикации; и ц) приклучувањето кон овие акции да се однесува за сите. Работодавачите, социјалните партнери, јавните агенции за вработување и агенциите за привремено вработување, треба да работат заедно за да ја организираат транзицијата и да го превенираат создавањето на вишокот на работна сила да биде долго невработена. Доколку овие услови се исполнети, процедурите за отпуштање се полесни, помалку чинат финансиски и помалку траат временски.

*Третиот модел* е во интерес на земјите каде клучен предизвик се големите диспаритети по однос на вештини и можности помеѓу работната сила. Со овој модел се промовира работната сила со пониски квалификации да може да се вработи и развој на нивните вештини, како би добиле постабилни позиции на пазарот на трудот. Бенефитот за

граѓаните и општеството се кумулираат во нудење на зголемени шанси на социјална мобилност за помалку квалификуваните лица и подготвување на граѓаните за развој во различни професии со нови можности.

*Четвртиот модел* се однесува за земјите кои имаат искуство со суштински економски трансформации во скоро минато, резултирајќи со поголем број на лица кои користат подолг период одреден вид на бенефиции, со намалени шанси да се вратат на пазарот на трудот. Тука се насочува подобрувањето на можностите за оние кои користат одредени бенефиции и трансформирање од неформална во формална вработеност, преку развој на ефективни активни политики на пазарот на трудот и системот на доживотно учење, да се комбинира соодветно ниво на средства поради невработеност. Бенефитот за граѓаните и за општеството е повеќе значаен преку креирање на можности за невработените и ставање на неформалната економија во формалниот сектор. Распределувањето на средствата се насочува во трансформирање на неформалната во формалната економија. Институционалното зајакнување на агенциите за вработување и подобрувањето на социјалната сигурност се настојува да постане подостапно. Инвестирањето во доживотното учење претставува барање за вклучување во напорите од страна на јавните авторитети и компаниите, при што се редизајнираат процедурите за отпуштање преку усогласување со паралелниот развојот на активните политики на пазарот на трудот, доживотното учење и социјалната сигурност.

Постојат повеќе примери на политиките на *flexicurity*. Тие ја нагласуваат улогата на интегрираниот пристап на најмалку четирите компоненти на *flexicurity*, со што флексибилноста и сигурноста се взаемно зајакнати. Австрија прави комбинација преку високо ниво на *flexicurity* на пазарот на трудот и просечно ниво на социјални субвенционирања, придружена со ефективни активни политики на пазарот на труд и силна поврзаност на социјално партнерство. Австрискиот закон за заштита од работен однос *de facto* обезбедува релативно ниско ниво на заштита од работен однос. Таканаречениот „дански златен триаголник“ на пазар на труд покажува успешна комбинација на флексибилност и сигурност, нудејќи флексибилен закон за работен однос и релативно слаба заштита од работен однос, зголемени напори од доживотно учење, политики за активни мерки на пазарот на труд и дарешлив социјално-сигурносен систем. Во доцните 1980-ти и раните 1990-ти, преку политиките за активни мерки на пазарот на труд им бил додаден поттик за мотивирање на невработените да прифатат работа, како би можеле да си ја подобрат квалификуваноста. Заедно, овие елементи/форми на флексибилни договорни аранжмани, дарешлива социјална сигурност и заштитен систем на зголемени активни политики на пазарот на труд го формирале овој златен триаголник. Холандскиот 'Wassenaar Agreement' (1982) ги заменил умерените примања на вработените и го трасира патот на развојот на вработување на определено време (*part-time job*), усогласено преку колективни преговори.

Вработувањето на определено работно време повеќе претставува договор на неопределено време и тој не треба да се меша со 'несигурната вработеност'. За периодот на 1990-те релативната нефлексибилност на пазарот на трудот ја зголемило загриженоста, но јавните авторитети не можеле да изнајдат договор за модернизација на законот од работен однос. Социјалните партнери од Фондот за пазарот на труд биле конечно поканети на преговори за предложените пакет-мерки. Овој договор се

концентрирал на зајакнување на позициите на работниците кои работат на определено работно време, со што се намалила несигурноста без да се земе во предвид моделот на флексибилносниот аспект. Тој се состоел од три главни делови: 1) ограничување на можноста на три пати последователно да се склучуваат договори на определено вработување (после третиот пат договорот преминувал во неопределено вработување); 2) надминување на бариерите со кои се соочувале агенциите за привремени вработувања; 3) признавање на фиксното време и договорите од страна на агенциите за привремени вработувања во регулативата која го регулира пазарот на трудот, воведување на минимална заштита и минимални примања (приходи).

Шпанија се придвижила кон намалување на договорите со фиксно работно време. Шпанија е пример каде учеството на лицата кои се вработени со форма на договори со фиксно/определено вработување е многу високо и изнесува 34% од вкупната вработеност на работната сила. Бил потпишан договор во мај 2006 година, кој стапил во сила на крајот на 2007 година, помеѓу социјалните партнери и Владата, за скратување на прекумерната употреба на договорите со фиксно вработување и поедноставување на барањата од страна на работодавачите. Доколку одредени работници имале потпишано два или повеќе договори за фиксно вработување во иста компанија и служеле во иста работна активност повеќе од 24 месеци во период од 30 месеци, автоматски се стекнуваат со договор за вработување на неопределено време.

Ирска воспоставила флексибилен пазар на трудот со зголемени инвестиции во активните политики на пазарот на трудот (0,75% од БДП во споредба со просекот на ЕУ од 0,5%). Овој модел ја идентификува потребата од поголема партиципација, продуктивност и активација, со поголем акцент кон долгорочно невработените и оние кои се оддалечуваат од пазарот на труд. Исто така, се нагласува дека подобрувањето на вештини мора да стане фокус за учење кај работната сила (вклучувајќи основни вештини) за ниско квалификуваните, посебно ранливите работници. Преку овој домен се планира да се зголеми потребата од учење кај работната сила и да се зголемат средствата во Фондот за основно образование на работната сила, со цел да се намали неписменоста и дефицитот од поголем број на вештини.

Голем број на земји во ЕУ креираат различни политички стратегии за да одговорат на динамичниот пазар на трудот за потребите на постарите лица. Земјите-членки на ЕУ не секогаш прибегнуваат кон решенија да го направат предвременото пензионирање помалку атрактивно, туку превземаат низа позитивни иницијативи вработените да останат на работа подолго. Овие мерки се движат во две насоки. Прво, работниците да останат да работат до предвидените законски години за пензионирање, или да го пролонгираат пензионирањето за извесен период со можност поради пролонгирањето да добијат поголема пензија. Второ, можат да бидат истовремено и пензионирани и вработени, со можност да примаат приходи истовремено и од вработеност и од пензија. Пример, во Англија одложувањето на пензионирањето не е лимитирано со време во иднина, се нуди многу голема финансиска бенефиција (за секоја пролонгирана година се остварува зголемување за 10,4%). Во Германија, постојат строги правила за работа, доколку се работи повеќе од предвидените задолжителни години за работа, се остваруваат дополнителни бенефиции (0,5% за секој дополнителен месец, 6% за секоја дополнителна година).

Одреден број на земји-членки креираат иницијативи преку нивните ситеми за социјална сигурност за работодавачите да може да вработуваат и да ги задржат на работа постарите работници. Генерално, овие иницијативи содржат ослободување од уплаќање придонеси на еден од многуте бранши од системот за социјална сигурност. Во Австрија, трошоците кои не се однесуваат за вработувањето, значително се намалени ако работодавачот вработи постар работник. Во Холандија, работодавачот се ослободува од средствата за инвалидитет доколку вработува постари лица.

Одредени земји-членки имаат збир на иницијативи за работодавачите (пр: намалување на даноците во Луксембург, бонуси за обуки во Германија, ваучери во кои се вклучени субвенционирања за образование на работодавачите), со цел да се промовира доживотно учење кај постарите работници. Во Данска преку улогата на социјалните партнери: Трипартитните преговори во 2006 година, допринеле да се зголеми обуката за возрасните лица. Зад оваа одлука застанале компаниите-поединци, социјалните партнери и јавниот сектор. Данска приближно 134 милиони евра насочила за континуирано образование на возрасните за потребни вештини. Финансирањето на овој фонд е во согласност на системот на социјална заштита. Финансирањето од фондот зависело од договорот помеѓу социјалните партнери.

Некои земји реферираат дека, практикуваат интегрирани мерки за подигање на човечкиот капитал заедно со менаџмент за активно стареење. Мерките се фокусирани на превенција, здравствена заштита и обуки, а со цел да се направи баланс помеѓу работата -живеењето (преку компензација), за подигање на намалените можности.

Намалувањето на здравствените ризици во работната средина е многу значајно. Промовирање на здравствената заштита, зголемување на вештините за работа, мотивација,... сето ова е имплементирано во легислативата за професионална и здравствена заштита (Бугарија, Чешка, Грција, Португалија, Ирска, Словенија, Литванија, Словачка, Полска и Естонија). Некои земји имаат развиено специфични стратегии за превенции од ризици (белгиската SOBANE стратегија за тријажа, опсервација, анализа и експертиза) поддржани со различни алатки како што е во Шведска, промовирање на цела палета на промени во доменот на физички, психички, ментални капацитети, вештини за учење, само-реализирање, помагање за индивидуално вработување. Здравството и инспекцијата за заштита при работа можат да ја користат оваа листа во супервизијата над компаниите.

Одредени примери покажуваат дека со креирањето на подобра работната средина преку превентивни мерки, може да ги искомпензира физичките недостатоци како резултат на стреењето. Вакви програми се промовирани во Белгија, на регионално ниво во Фламандскиот регион, преку мониторирање и развој за квалитетот на работната средина (истражувања помеѓу работниците), преку објавување на резултатите од истражувањето. Исто, ваква стратегија е имплементирана во Англија, за промовирање на поздрава работна средина, обезбедување на добро раководена професионална заштита со цел да се подигне здравствениот исход во текот на животот и да помогне да се зголеми работниот век. Ова имало значајна улога во придвижување на вработеноста за 80% преку програмата "Патот до работа" и имало целосен ефект во одолговлекување на пензионирањето.

Преку воведување на пракса на флексибилно работно време, им се нуди на постарите работници поголема можност да се прилагодат во согласност со нивната природа за пензионирање. Флексибилноста вклучува степенувано пензионирање и можност да се работи над годините предвидени за пензија( можност да продолжат да работат и понатаму, иако се со квалификувана возраст доспеани за пензионирање), можност за делумно работење (се однесува и за оние пред и за оние по навршените години за пензионирање). Во Белгија мерката “Временски кредит” на прво место имала за задача да направи баланс помеѓу работата и семејството.

Доживотното учење завзема сè поголемо учество во централните дебати, како да се одговори на потребите на пребирливиот пазар на трудот. Постојат докази кои говорат дека различните образовни степени различно влијаат на висината на заработувачката, согласно економските проценки на изведени воедначувања на заработувачката, кои се правени според истражувањето во 2006 година (Survey on Income and Living Conditions-EU SILC). Согласно расположивите податоци во европските земји лицата со висок образование и повисоки истаржувачки наобразби, податоците говорат за поголема заработувачка која е 44% поголема во споредба со оние лица со просечно терцијално/високо, или, оние кои биле помалку образовани. Емпириските податоци покажуваат негативна корелација помеѓу платата, разликите во нивото на образование и силната врска со институциите на пазарот на трудот, како и со нивото на членство во синдикат или степенот на централизираност на синдикатот во преговорите за платите.

Поради погоре наведеното, се налага потреба да се обезбеди квалитетно образование за повозрасните лица, а не само да се остане на декларативните заложби како што е ситуација во некои членки на ЕУ.

За да се осигура квалитетно образование за возрасните се предлага:

- ✓ Методите на предавање-да се прилагодат на потребите и пристапот на учење за возрасни лица;
- ✓ Квалитетот на персоналот значаен за професионалниот развој на луѓето кои работат со образование за возрасни и е витално детерминиран врз квалитетот на возрасните, колку ќе ги совладат содржините;
- ✓ Квалитетот на оние кои ја обезбедуваат наставата-опфатот на квалитетот на понудувачите се смета дека треба да биде обезбеден, преку сертифицирани-акредитирани механизми, да ветува квалитет преку интерен и екстерен мониторинг и евалуација за образовните содржини и исход од таквите обуки. Владата треба да има круцијална улога во воспоставувањето на регулаторната структура, квалитетни стандарди, посебно во делот на основата на примерите кои постојат, и принципите на професионално образование, обука и високо образование;
- ✓ Квалитет на испорака на методите за учење-Подигање на квалитетот на испораката на образованието за возрасни лица е есенцијално за подигање на партиципацијата на оваа возрасна група. Мерките кои нудат квалитетна испорака, вклучуваат: пристап до сајтови за учење, отвореност и можност за учење на дистанца за оние кои се во оддалечени региони, информирање и советување, креирање на програми и флексибилни аранжмани за учење.

Постои мнение ширум светот дека задолжителното пензионирање треба да се укине, како што се примерите во (САД, Канада, Австралија),

одредени професии во Индија и самовработените во Италија (кои можат да работат после предвидените квалификувани години за пензионирање), како и примерот во Англија каде се стимулира преку парични субвенции да може да се работи подолго од предвидените години согласно законот. Се предлага да се остави можност на оние лица кои се во добра здравствена состојба да одлучат согласно својата волја дали и кога ќе одат во пензија. Притоа се наведува да се земат предвид следните аргументи, кои одат во прилог на оваа иницијатива:

- Демографски: каде луѓето живеат подолго со помалку тешки физички работи отколку во минатото;

- Недостаток на работна сила: задолжителното пензионирање не го превенира искуството на работната сила од скратувањето на 'одливот на мозоци';

- Човекови права: задолжителното пензионирање ги лишува постарите работници од еднаква заштита и третман пред законот и дозволува дискриминација по основ на возраст;

- Економски теории: не постојат поткрепени економски докази за да се задржи задолжителното пензионирање врз основа на економски фактори уште долго време;

- Социјална правда: задолжителното пензионирање е неправедно кон онаа сиромашна група која треба да продолжи да работи;

- Јавно мислење: постои глобално отфрлање на задолжителното пензионирање врз основа на возраста ширум светот.

## IV . ДЕЛ

### 4.ПЕНЗИСКИ СИСТЕМ И ВРАБОТУВАЊЕ НА СТАРИТЕ ЛИЦА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

#### 4.1. Демографски трендови

Според поимањето на В. Вернер, кое претходно беше елаборирано во делот на демографско стареење, согласно податоците од пописот од 2002 година, Македонија со просечна старост на населението од 35 години е со индекс на 0,51%, на помлади од 40 години со 59,6% и учество на лицата постари од 60 години со 15%. Ова покажува дека, не само што процесот на стареење на населението во Република Македонија е започнат, туку се наоѓа во повисока фаза на стареење.

Според полскиот демограф Едвард Росет поаѓајќи од класификацијата на општествата, во зависност од степенот на процесот на стареење, кој го зема учеството на лицата стари 60 и повеќе години. Овој автор разликува 4-ри стадиуми на процесот на стареењето. Според класификацијата на овој автор, Македонија, со учество на вкупното население старо 60 и повеќе години од 15%, влегува во четвртиот стадиум на демографска старост. Демографската старост според пол на население 60 и повеќе години е поголемо кај женскиот пол со 16,3% и кај мажите со 13,8%. Според класификацијата на овој автор населението во Р. Македонија е во демографска старост.

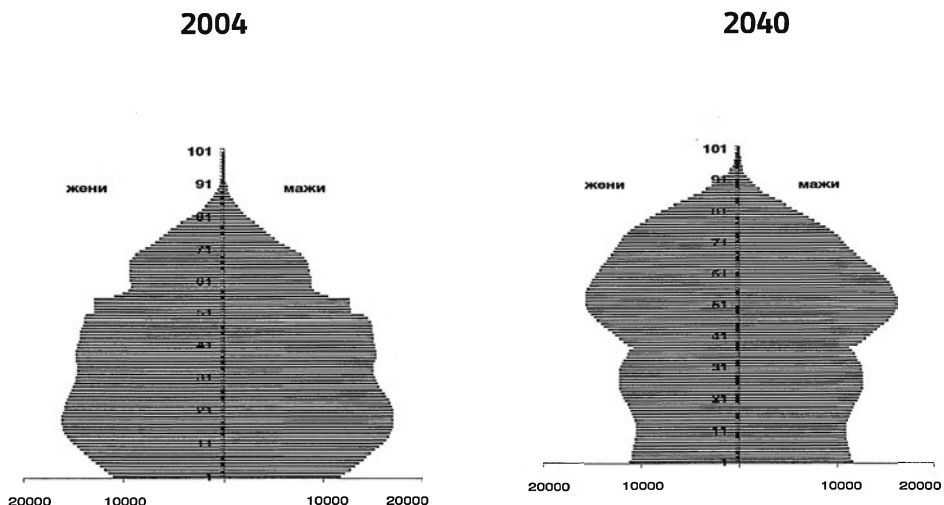
Според ООН, доколку учеството на населението старо 65 и повеќе години во вкупното население е над 7% станува збор за земја со старо население. Според тоа во Република Македонија со учество на вкупно население старо 65 и повеќе години од 10%, кај мажите 9,5% а кај жените 11,6%. Покажува дека населението се наоѓа во висока фаза на стареење ((Ношпалоска К.: 2006,стр 66-67).

Со користење на актуарски техники, правени се демографски проекции за населението во Република Македонија за периодот од 2004 до 2100 година, со посебен осврт врз старосната структура на населението, (Види Графикон бр.1 подолу).

Податоците ја илустрираат промената на структурата на населението со текот на времето. Може да се забележи дека основата на пирамидата во 2040 година се стеснува, што е показател дека новите генерации се сè помалубројни од претходните, односно дека ќе нема обновување на населението од повозрасните групи. Сепак, причина поради која нема да дојде до намалување на бројната состојба на населението е продолжувањето на траењето на животот, поради што расте и апсолутниот број и учеството на старите лица во вкупното население.

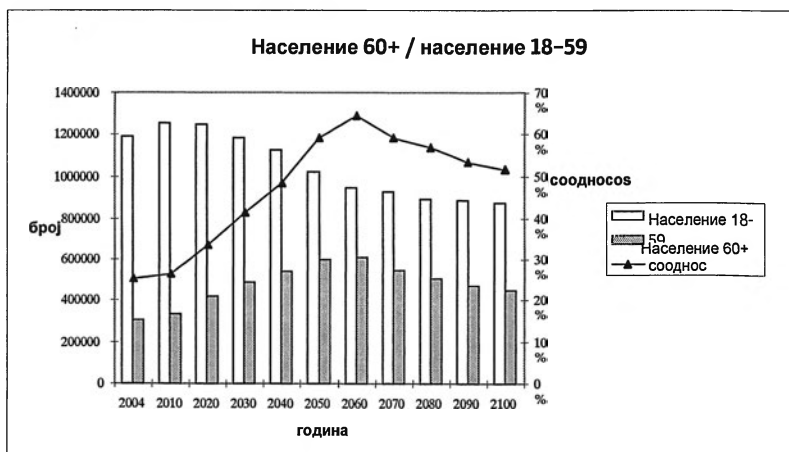


Графикон бр. 1. Старосна структура на населението за периодот 2004 и 2040 година во Република Македонија



Соодносот на работоспособното население (на возраст од 18 до 59 години), спореден со старото население (на возраст над 60 години) се прикажани на (Графиконот бр.2). Овој сооднос претставува индикатор за стареењето на населението. Може да се забележи дека бројот на работоспособното население се зголемува во првите десетина години од проекциите, а потоа континуирано опаѓа, како резултат на ниската стапка на фертилитет. Според графиконот бр. 2 може да се согледа дека старото население од 60 и повеќе години ќе се зголемува се до 2060 година, а после овој период се очекува постепен пад. Овие податоци говорат дека стратегиите кои ќе се превземаат по однос на пазарот на трудот и пензиската политика во иднина, посебно внимание треба да се посвети на постарата популација од населението во РМ. Овие податоци се превземени од (Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Р. Македонија: 2010 година, стр. 5 и 142).

Графикон бр. 2. Работоспособно население



Согласно индикаторот за стареењето на населението како соодносот на старото население (на возраст над 60 години) со работоспособното население (на возраст од 18 до 59 години)<sup>80</sup>. Може да се очекува мал пораст на работоспособното население до 2015 година и потоа континуирано опаѓање заради ниската стапка на фертилитет. Од друга страна, зголемувањето на животниот век на луѓето заради подобрите услови за живот, подобрите здравствени услуги и слично, е причина за континуираното зголемување на бројот на населението на возраст над 60 години. Соодносот на овие две групи население бил 25,4% во 2007 година и се очекува да порасне на 62,2% во 2057 година и да опаѓа до 49,3% во 2100 година. Тоа значи дека во иднина околу една третина од населението над 18 години ќе биде старо население,

Анализите покажуваат дека очекуваното траење на живот во Република Македонија ќе се зголеми за околу 5 години во наредните 40 години. Луѓето живеат сè подолго, а едновременно се бележи пад на стапката на фертилитет и се намалува бројот на новороденчиња. Овие демографски движења предизвикуваат и сега, а особено во иднина, сè поголемо учество на старите лица во вкупното население (Извештај на МАПАС за 2008 година, печатен април 2009 година, стр.5).

#### **4.2. Пензиски систем во Република Македонија: права и корисници**

Македонскиот пензиски систем е дел од социјалното осигурување на Република Македонија и ја има следната структура:

- 1) Осигурување врз основа на генерациска солидарност (т.н. прв столб);
- 2) Задолжително капитално финансирано пензиско осигурување (т.н. втор столб); и
- 3) Доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (т.н. трет столб)

Оваа структура е законски воспоставена во 2000 година. Имено, постојат три закони и поголем број подзаконски акти кои го уредуваат пензискиот систем. Тоа се Законот за пензиското и инвалидското осигурување („Службен весник на Република Македонија” бр. 80/93, 3/94, 14/95, 32/96, 24/00, 96/00, 5/01, 50/01, 85/03, 40/04, 4/05, 101/05, 14/05, 70/06, 153/07, 152/08, 161/08, 81/09) кој Закон е менуван и надополнуван 18-ет пати од 1993-2009 година, Законот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување („Службен весник на Република Македонија” бр. 29/02, 85/03, 40/04, 113/05, 29/07 и 88/08), Законот за доброволно капитално финансирано пензиско осигурување („Службен весник на Република Македонија” бр.7/08) и подзаконските акти кои ја доработуваат соодветната област.

Пензискиот систем во Република Македонија има голема опфатност на работната сила. Социо-економските промени во Република Македонија на почетокот на 90-тите години имаа влијание врз пензискиот систем, кој се соочи со финансиски потешкотии во своето работење. Неповолните движења во стопанството влијаеја на намалување на бројот на активните осигуреници, од една страна, и зголемување на бројот на пензионерите, од друга страна.

---

<sup>80</sup> Извор: ФПИОМ-Извештај за пензискиот систем во Република Македонија со актурски проекции-кратка верзија

Понатаму, влијанието на демографскиот фактор врз пензискиот систем, изразено преку стареењето на населението сè повеќе се чувствува.

Во однос на пензискиот систем, ваквите демографски движења предизвикуваат зголемен број на пензионери и подолготрајно користење на пензијата. Актуарските проекции покажуваат дека може да се очекува овие фактори да имаат големо влијание врз солвентноста на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија на долг рок. Без реформи системот би функционираше со дефицит кој брзо и значително ќе се зголемува.

#### 4.2.1. Структура на пензискиот систем

Со цел да се пресретнат негативните фактори кои можат негативно да влијаат на солвентноста на пензискиот систем, во РМ се спроведени реформи на пензиското и инвалидското осигурување, при што се вовеле тростолбен пензиски систем. Овој систем е со комбиниран начин на финансирање и диверсификација на демографските и економските ризици, со цел да се обезбеди адекватна пензија за сегашните и идни генерации пензионери и долгорочна финансиска стабилност на пензискиот систем.

Со реформата на пензискиот систем и воспоставувањето на повеќеслоен пензиски систем како комбиниран систем од јавно, тековно финансирано и приватно, капитално финансирано пензиско осигурување во Република Македонија, се очекува да се обезбеди долгорочна стабилност на системот кој е важен елемент на социјалното осигурување, а како резултат на тоа и сигурност во остварувањето на правата од пензиското и инвалидското осигурување.

Дизајнот на реформата се темели на задржување на принципите и начелата на постојниот пензиски систем: задолжителност во пензиското и инвалидското осигурување, зависност на правата од должината и обемот на вложувањето на средства, социјална праведност, почитување на конвенциите и препораките на Меѓународната организација на трудот.

Новиот пензиски систем е во согласност со Уставот на Република Македонија според кој граѓаните имаат право на социјална сигурност и социјално осигурување врз принципите на социјална праведност. Тоа значи задржување на принципот на осигурување од сите ризици (старост, смрт и инвалидност). Исполнувањето на овие цели се очекува да резултира во долгорочни придобивки за поединците кои учествуваат во пензискиот систем, за самиот пензиски систем, како и дополнителни ефекти врз економијата. Имено, од аспект на индивидуалните лица се обезбедува поголема сигурноста во остварувањето на пензијата која ќе се финансира од повеќе извори со што се врши поделба на ризиците. Со реформата се очекува воспоставување солвентен пензиски систем, како и зголемување на заштедите и поттикнување на инвестирањето.

Во реформираниот пензиски систем има можност за основање на три вида на друштва:

- ✓ Друштво за управување со задолжителни пензиски фондови;
- ✓ Друштво за управување со доброволни пензиски фондови; и
- ✓ Друштво за управување со задолжителни и доброволни пензиски фондови<sup>81</sup>.

<sup>81</sup> . Во Сл. весник на РМ бр. 07/2008 во чл. 4 во следните точки по прецизно се дефинирани следните изрази:  
1) „Друштво за управување со доброволни пензиски фондови“.

Пензиско друштво е акционерско друштво, кое се основа и работи согласно Законот за трговски друштва и Законот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување или Законот за доброволно капитално финансирано пензиско осигурување. Постојат три вида пензиски друштва и тоа: друштво за управување со задолжителни пензиски фондови, кое е основано и овластено да управува само со задолжителни пензиски фондови, друштво за управување со доброволни пензиски фондови, кое е основано и овластено да управува единствено со доброволни пензиски фондови и друштво за управување со задолжителни и доброволни пензиски фондови, кое е основано и овластено да управува со задолжителни пензиски фондови и со доброволни пензиски фондови. Единствена дејност на пензиското друштво е управување со пензиски фондови, нивно претставување пред трети лица и активности кои директно произлегуваат од вршењето на работата на управување со пензиски фондови.

Во почетниот период од функционирање на капитално финансираното пензиско осигурување, друштвото може да основа и да управува само со еден пензиски фонд, задолжителен или доброволен, односно доколку се работи за друштво за управување со задолжителни и доброволни пензиски фондови само со еден задолжителен и со еден доброволен пензиски фонд. Ова ограничување е предвидено само во почетната фаза од заживувањето на системот, а во подоцнежниот период, ако има услови за тоа, во зависност од развиеноста на финансискиот пазар и познавањата и свеста на членовите за избор и учество во поголем број видови на пензиски фондови, ќе се овозможи создавање на зголемен број и на различни видови на пензиски фондови.

На почетокот, поради големината на финансискиот сектор и големината на очекуваниот број на членови во новиот пензиски систем на Република Македонија, бројот на учесниците на пензискиот пазар беше ограничен и МАПАС издаде дозволи за основање на само две друштва по пат на меѓународен јавен тендер.

На 04.04.2005 година беа доделени две дозволи и беа основани две друштва за управување со пензиски фондови.

#### 4.2.2. Видови пензии

Во пензискиот систем во РМ постојат следните видови на пензии:

A. Задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на генерациска солидарност (прв столб)

Во првиот столб од пензискиот систем задолжително се опфатени сите работници по основ на работен однос и вршење на дејност<sup>82</sup>.

Осигуреници во задолжителното пензиско осигурување се: работници во работен однос, физички лица кои вршат дејност, индивидуални

---

2) „Друштво за управување со задолжителни и доброволни пензиски фондови“.

3) „Друштво за управување со задолжителни пензиски фондови“.

4) „Друштво“.

5) „Доброволен пензиски фонд“.

6) „Задолжителен пензиски фонд“.

<sup>82</sup> Согласно овој закон се оставруват следните права: 1) право на старосна пензија; 2) право на инвалидска пензија; 3) право на распоредување на друго соодветно работно место, право на соодветно вработување, право на преквалификација или доквалификација и права на соодветни парични надоместоци; 4) право на семејна пензија; 5) право на паричен надоместок за телесно оштетување; 6) право на најнизок износ на пензија.

земјоделци, невработени лица кои примаат паричен надоместок, самостојни уметници, спортисти и др<sup>83</sup>.

Ќе направиме мал осврт за правото на старосна пензија во преодниот период од 1994-1998 година, кое за маж од 60,5 години се зголемува на 63 години старост, за жена таа се движи од 55,5 - 58 години (во наведениот интервал), додека во 1993 година старосна пензија можела да се стекне со наполнети 63 години старост за маж односно 60 години за жена и најмалку 20 години пензиски стаж. Со измените на законот во 2000 година, возраста за маж започнува со 63,5 години и до 2001 година се зголемува на 64 години, додека кај жена е 58,5 години до 31.12.2007 година се зголемува на 62 години (значи секоја календарска година се зголемува за половина година во овој период). Во Сл.весник на РМ бр.5/2001 од 25.01.2001 година, во чл.1 се вели: "Осигуреникот може да стекне право на старосна пензија ако му недостасуваат најмногу до пет години пред исполнување на условите за стекнување право на старосна пензија и ако му престане работниот однос согласно со член 133-а од Законот за работните односи. На осигуреникот од став 3 на овој член, пензиската основица му се утврдува во проценти за навршен пензиски стаж како да бил во работен однос до исполнувањето на условите за стекнување на право на старосна пензија. За остварување на правото на старосна пензија од став 3 на овој член, средствата ги обезбедува работодавецот."

Со измените и дополнувањето на Законот за пензиско и инвалидско осигурување Сл.весник бр 70 од 06.06 2006 година во членот 12 е уредено:

а) На корисник на пензија, додека е во работен однос или додека врши дејност со полно работно време во Република Македонија или работи во странство, му се исплатува 30% од пензијата.

б) На корисник на пензија од ставот 1 на овој член кој работи половина од полното работно време, му се исплатува 50% од пензијата, а за работа помалку од половина од полното работно време, му се исплатува 70% од пензијата.

Со измените на овој закон во 2008 година, Сл.весник бр.161 во чл.10 се вршени последните измени во врска со ова каде што се вели на корисник на пензија, додека е во работен однос или додека врши самостојна дејност во Република Македонија или странство, му се запира исплатата на пензијата. На корисникот на старосна пензија може да му се определи нов износ на пензија, ако навршил најмалку една година стаж на осигурување по остварувањето право на старосна пензија. Новиот износ на старосна пензија ќе се утврди според вкупно навршениот пензиски стаж и остварени плати. Со најновите измени во овој дел не се јасно дефинирани можностите (стимулативните мерки) за пролонгирање на излегувањето од пазарот на трудот, како што е тоа ситуација во многу земји во ЕУ и светот.

Возраста на излегување од пазарот на трудот на еден дел од пензионерите е многу мала, поради тоа тие подолг период го користат правото на пензија како резултат на намалените години за уплаќање на пензиски придонеси.

Утврдената сума за старосната пензија е регулирана со скала за маж и жена со утврдени проценти во зависност од пензискиот стаж. Во 1993 година минималниот стаж е предвиден на 15 години, а старосната пензија

---

<sup>83</sup> Член 11, 12, 13,14 и 15 од Законот за пензиско инвалидско осигурување Сл. Весник на РМ бр 80/93 од 30.12.1993 година

за маж пресметана од основицата изнесува 35% за жена 40%, максимум може да се изкачи на 80% со пензиски стаж 40 години за двата пола.

Во 1993 година, Сл.весник бр.80/93, во чл.34 се вели осигурениците кои ги исполнуваат условите за стекнување право на старосна пензија имаат право на најнизок износ на старосна пензија. Најнискиот износ на старосната пензија го определува Фондот со општ акт, од просечната плата остварена во Републиката во претходната година. Во 1996 година со измените на законот, најнискиот износ за старосна пензија се определува од просечната плата остварена во нестопанството во Републиката во претходната година, со измените 2000 година најнискиот износ на старосната пензија остварен од задолжителното пензиско и инвалидско осигурување врз основа на генерациска солидарност и пензија остварена од задолжително капитално финансирано пензиско осигурување не може да изнесува помалку од утврдената просечна плата за сите вработени во Р.Македонија во 2000 година, според чл. 8 од измените и дополнувањето на Законот за пензиско инвалидско осигурување, Сл. весник на РМ бр 24/2000, додека во чл. 27 од истите измени на законот се вели дека најнискиот износ на старосната пензија до престанување на важењето на Законот за исплата на платите во Републиката, се остварува согласно просечната плата во нестопанството.

Во 1993 година, најнискиот износ на старосната пензија изнесува:

- ✓ за корисниците кои пензијата ја оствариле со пензиски стаж над 35 години (маж), односно над 30 години (жена), најмалку во висина од 60%;
- ✓ за корисниците кои пензијата ја оствариле со пензиски стаж над 25 години (маж), односно над 20 години (жена), најмалку во висина од 55%; и
- ✓ за корисниците кои пензијата ја оствариле со пензиски стаж до 25 години (маж), односно до 20 години (жена), најмалку во висина од 50%.

Со измените и дополнувањето на Законот за пензиско инвалидско осигурување, Сл.весник на РМ бр. 24/2000, во чл.27 се правени намалувања на горенаведените проценти на висината на најниската пензија, па тие кај првата група изнесуваат 40%, кај втората 37% и кај третата група 34%. Ова е една од причините за намалување на висината на пензијата на корисниците и високо учество на голем број на пензионери кои се јавуваат со ниски пензии. Консеквентно на тоа се зголемува и процентот на сиромаштијата кај оваа категорија на граѓани.

Критериумите за усогласување на висината на старосната пензија се менувани неколку пати од 1993 година до сега и тоа со измените на Законот во 1993 година. Усогласувањето се врши врз основа на движењето на просечните плати на сите вработени во Р. Македонија (ова се години на хиперинфлација); со измените на Законот во 1995 година индексирањето се врши според движењето на просечната плата на вработените во нестопанството (ова е период на замрзнати плати-кога платите не се покачуваат во нестопанството); со измените на Законот во 2000 година индексирањето се регулира врз основ на индексот на трошоците на живот во висина од 80% и движењето на просечно исплатената нето плата на сите вработени во Република Македонија во висина од 20% (ова е период кога инфлацијата е стабилизирана, животните трошоци не растат, значително се стабилни и нето платите на ниво на држава се со симболични осцилации). Додека до престанувањето

на важење на законот за исплата на платите во Р.Македонија усогласувањето на старосната пензија се врши според движењето на просечната плата на вработените во нестопанството во Републиката; во измените на Законот во 2003 година Сл.весник на Р. Македонија 85/2003, усогласувањето на старосната пензија се врши за половина (значи не за вкупно) од 80% од движењето на индексот на трошоците на живот и за 20% од движењето на просечната исплатена нето плата на сите вработени во Републиката; во измените и дополнувањата на Законот во 2007 година Сл.весник бр.153/2007, усогласувањето на пензиите до 31.12.2009 година е предвидено Владата на Р. Македонија да може да утврдува повисок процент на усогласување на пензите од процентот на усогласување утврден согласно чл.37 од матичниот Закон<sup>84</sup>, во истиот Сл. весник во чл.7 индексирањето на трошоците на живот и порастот на платите е утврден подеднакво на 50% по двата основи (треба да се земе предвид дека ова се интензивни периоди на изборни години по разни основи во државата). Од третиот квартал 2008 година нагласено се потенцира Светската економска рецесија, а овој период сè уште трае. Владата во овој период неколкукратно ги зголемуваше платите во нестопанството.

Право на инвалидска пензија се остварува согласно чл 38 Закон за пензиско инвалидско осигурување Сл.весник на РМ бр. 80/93. Во член 65, инвалидската пензија, во случај на инвалидност причинета со повреда на работа, или со професионална болест се определува од пензиската основа во истата висина во која се определува старосната пензија за пензиски стаж од 40 години (маж), односно 35 години (жена). Инвалидската пензија во случај на инвалидност причинета со болест, или со повреда надвор од работа се определува од пензиската основа во зависност од должината на пензискиот стаж и наполнети години живот, така што со исти години живот, да биде поголема пензијата определена со подолг пензиски стаж. Висината на инвалидската пензија од став 2 на овој член не може да биде помала од 44% од пензиската основа за маж, односно 53% од пензиската основа за жена, кај кои инвалидноста настанала пред наполнетите години живот од член 17 став 2 на овој закон. Ако инвалидноста настанала по години на живот од член 17 став 2 на овој закон висината на инвалидската пензија не може да биде помала од 35% (маж), односно 40% (жена) од пензиската основа.

Осигуреникот (жена) може на свое барање да оствари право на инвалидска пензија на начин, под услови и во висина како осигуреник (маж). Висината на инвалидската пензија не може да биде помала од висината на старосна пензија за еднаков пензиски стаж.

На корисникот на инвалидска пензија кај кого настанало губење на работната способност пред наполнувањето на годините на живот од член

---

84 Усогласувањето на пензиите во 2001 година е 1.79%, во 2002 (6.56%), во 2003 (5.72%), па се од 2003-2007 година тоа е многу ниско и се движи во просек околу 1.50%, во 2008 година вкупното усогласување на пензиите изнесува 21.66%. Согласно важечките прописи усогласувањето на пензиите од 1 јануари 2008 година изнесуваше 4,45% и од 1 јули 2008 година 5,10%, односно вкупното усогласување во 2008 година изнесува 9,78%. Дополнително зголемување на пензиите со Одлука на Влада на РМ се изврши со различен процент во зависност од висината на пензијата но во просек пензиите од 1 јануари 2008 година се усогласија за 8,3%, а од 1 јули 2008 година за 2,36%, односно вкупното усогласување изнесува 10,8%, со оваа одлука. Зголемувањето на пензиите по двата основи во 2008 година изнесува 21,66% и е највисоко зголемување на пензиите од 2001 година, анализите говорат дека оваа одлука чинеше дополнителни три милијарди денари (Извештај на ФГИО на РМ за 2008 година, стр. 16-17).

17 став 2 на овој закон и на кого пензијата определена според член 65 став 3 на овој закон изнесува помалку од 80% од пензиската основа му припаѓа и додаток на инвалидност.

Додатокот на инвалидност се определува зависно од сразмерноста меѓу работниот век и пензискиот стаж, и тоа ако:

- ✓ Пензискиот стаж изнесува помалку од половина од работниот век - 10 % од износот на инвалидска пензија;
- ✓ Пензискиот стаж изнесува половина или повеќе од половина, а помалку од 3/4 од работниот век - 15 % од износот на инвалидската пензија; и
- ✓ Пензискиот стаж изнесува 3/4 или повеќе од работниот век - 20 % од износот на инвалидската пензија.

Инвалидската пензија заедно со додатокот на инвалидност, не може да изнесува повеќе од 80 % од пензиската основа.

Додатокот на инвалидност е составен дел на инвалидската пензија, член 66 од истиот Закон.

Осигуреникот кој ги исполнува условите за стекнување право на инвалидска пензија има право на најнизок износ на инвалидска пензија, член 68. Најнискиот износ на инвалидската пензија изнесува: За корисниците кои пензијата ја оствариле врз основа на инвалидност настаната со повреда на работа или професионална болест, како и за корисниците кои пензијата ја оствариле со пензиски стаж над 30 години (маж), односно над 25 години (жена), во висина како и за корисниците на најнизок износ на старосна пензија од член 34 став 2 алинеја 1 на овој закон; за корисниците кои пензијата ја оствариле со пензиски стаж над 25 години (маж), односно над 20 години (жена), во висина како и за корисниците на најнизок износ на старосна пензија од член 34 став 2 алинеја 2 на овој закон и за корисниците кои пензијата ја оствариле со пензиски стаж до 25 години (маж), односно до 20 години (жена), во висина како и за корисниците на најнизок износ на старосна пензија од член 34 став 2 алинеја 3 на овој закон.

Одредбите на овој закон за највисокиот износ на старосна пензија и за усогласување на старосната пензија се применуваат и на инвалидската пензија, чл.69 од овој закон. Висината на паричниот надоместок за телесно оштетување се определува според утврдениот процент на телесното оштетување, тој е уреден во чл.84 со следниве основици:- 12 % од просечната плата остварена во Републиката во претходната година кога телесното оштетување е предизвикано со повреда на работа или со професионална болест и - 9% од просечната плата остварена во Републиката во претходната година кога телесното оштетување е предизвикано со болест или повреда надвор од работата, член 171. Со измените во 1996 година Сл.весник бр. 71/96, чл. 4 висината на паричниот надоместок за телесно оштетување се определува според утврдениот процент на телесното оштетување (процентите се намалени) и основиците се следните:

- ✓ 9% од просечната плата остварена во нестопанството во Републиката во претходната година кога телесното оштетување е предизвикано со повреда на работа или со професионална болест;
- и



- ✓ 7% од просечната плата остварена во нестопанството во Републиката во претходната година кога телесното оштетување е предизвикано со болест или повреда надвор од работата”.

Во 1993 година Сл. весник бр. 80/93, во чл. 19 е уредена пензиската основица за утврдување на пензијата, се вели: старосната пензија се утврдува од месечниот просек на платите што осигуреникот ги остварил за време на вкупното траење на осигурувањето, а најрано од 1 јануари 1970 (во натамошниот текст: пензиска основа). Како година на осигурување од која се зема платата за утврдување на пензиската основа се зема календарската година во која осигуреникот остварил плата, односно надоместок на плата за најмалку шест месеци стаж на осигурување. По исклучок од став 2 на овој член платата, односно надоместокот на платата остварен во годината во која осигуреникот остварува право на старосна пензија не се зема за утврдување на пензиската основа. Во член 20 на осигуреникот, односно лицето кое не остварило плата, односно надоместок на плата по јануари 1970 година пензиската основа се утврдува според основицата утврдена со општ акт на Фондот. Во член 21, се вели за утврдување на пензиската основа се земаат платите, паричните надоместоци, односно, основиците на осигурување што осигуреникот ги остварил во согласност со општиот акт на работодавецот усогласен со колективниот договор и со закон. Во 2000 година Сл. весник на РМ бр. 24/2000 во чл. 26 се вели: до престанување на важењето на Законот за исплата на платите во Република Македонија, платите од поранешните години кои се земаат за утврдување на пензиската основа се валоризираат со коефициенти пресметани врз основа на движење на просечната плата на вработените во нестопанството во Републиката. Валоризацијата на платите од поранешните години, според кои се утврдува пензијата, се врши според просечната плата во последната календарска година која и претходи на годината во која осигуреникот го остварува правото на пензија. Коефициентите за валоризација на платите од поранешните години се утврдуваат секоја година единствено врз основа на статистички податоци за движењето на просечната плата на вработените во нестопанството во Републиката. Коефициентите за валоризација ги објавува Фондот.

Според горенаведените 18 измени на Законот за пензиско-инвалидско осигурување во периодот од 1993-2009 година, иако со реформите се имаше за цел да се намали бројот на предвременото пензионирање и инвалидските пензии, истите значително влијае на стандардот на сите видови на пензионери. Учеството на пензиите во просечната плата или познато како супституција на пензија наместо плата (надоместок)/заменска стапка во 1991 година кај старосните пензии била 72,3%, таа до 2007 година постојано се намалува на рекордните 57,6%, во 2008 се зголемува на 62,0%. Кај инвалидската пензија во 1991 таа изнесува (52,4%), се до 2007 се намалува кога изнесува (44,4%) во 2008 година се зголемува на (49,3%). Семејнта пензија во 1991 година изнесува (49,6%), се до 2007 година се намалува кога изнесува (40,2%) во 2008 година се зголемува на (44,6%). Додека вкупната просечна пензија кај овие три вида на пензии во 1991 година е (66,2%), во 1992 (77,1%), од 1992-2007 година постојано се намалува кога изнесува (50,5%), во 2008 година се враќа на скоро истата висина од 2006 година (55,5%) која изнесува (55,0%) (ibid, стр.19). Пензиите во Р Македонија во однос на платите се едни од најниските во споредба со земјите во ЕУ. Поради тоа, тука треба и да се

бараат причините за нискиот стандард на пензионерите кај над 45% (кои живеат под линијата на сиромаштија, согласно приходот по основ на пензија, не вклучувајќи ги другите приходи. Соодносот на просечната пензија (исплатена во декември 2008 година од 9.541) и просечната плата (за декември 2008 година од 17.363) во Републиката изнесува 55%, а на старосната пензија учеството изнесува 62%, на инвалидската пензија 49,3% и на семејната пензија 44,6% (ibid, стр. 18).

### *Б. Капитално финансирано пензиско осигурување (втор столб)*

Кај овој вид на осигурување секој член има индивидуална сметка на која се евидентираат неговите средства, што во голема мера наликува на штедење. Со ова осигурување се обезбедува тесна поврзаност и зависност помеѓу обемот на вложените средства - придонесите<sup>85</sup> и идните пензии што ќе ги остварува секое лице, засновани на пазарните законитости. Овој начин на осигурување е заснован врз принцип на акумулирање на средства од придонеси на индивидуални сметки, кои средства понатаму се инвестираат и остварениот принос од инвестициите, намален за трошоците на работењето на системот, во целост се додава на средствата акумулирани на индивидуалните сметки. Идната пензија зависи од акумулираните средства на индивидуалната сметка и од очекуваното траење на животот при пензионирање, односно очекуваниот период на користење на пензијата.

Во овој контекст значајно е да се истакне дека пензиското штедење е долгорочно штедење, во чиј тек се случува постепено, но континуирано зголемување на заштедите, поради што на почетокот додека осигуреникот е млад заштедите се мали, но во иднина кога осигуреникот ќе ја достигне возраста на пензионирање заштедите стануваат поголеми.

Понатаму, важно обележје на капитално финансираното пензиско осигурување е правото на личен избор и иницијатива на индивидуалното лице. На сите вработени пред 1 јануари 2003 година<sup>86</sup> им беше дадена можност да одлучат дали ќе се вклучат во вториот столб на пензискиот систем и да одберат во кој задолжителен пензиски фонд сакаат да членуваат, додека сите нововработени имаат можност да одберат задолжителен пензиски фонд по сопствен избор. Исто така, во доброволните пензиски фондови членството е по сопствен избор или

---

<sup>85</sup> Во Сл. Весник на РМ бр. 29/2002, чл.60 е уредено уплаќањето на придонесите за пензиското инвалидско осигурување, ова обврска ја врши обврзникот за плаќање на придонес .

Со измените и дополнувањето на Законот за пензиско и инвалидско осигурување Сл. весник на РМ бр. 85/2003 во чл.8 се вели: "Придонесот за пензиско и инвалидско осигурување се распределува и тоа 65% за задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на генерациска солидарност и 35% за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување."

Во Сл. Весник на РМ бр. 24/2000 во чл. 30 се вели дека: *недостигот од средства во задолжителното пензиско и инвалидско осигурување врз основа на генерациска солидарност, настанат поради воведување на задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување, ќе се обезбеди од Буџетот на Република Македонија.*

<sup>86</sup> Овој вид на пензиско осигурување за прв пат се спомнува во Сл.весник на РМ бр. 24/2000, во членот 2 алинеја 2, и во чл. 18 од овие измени на Законот за пензиско и инвалидско осигурување се наведуваат лицата кои се опфатени со задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување, кои првпат во задолжителното пензиско и инвалидско осигурување пристапиле од 1 септември 2001 година, освен осигурениците кај ова право кај определени категории под посебни услови. Додека, во чл. 19 се вели дека осигурениците кои биле опфатени во задолжителното пензиско и инвалидско осигурување до 1 септември 2001 година, можат по сопствен избор да се вклучат во задолжително капитално финансирано пензиско осигурување, освен осигурениците со бенифициран стаж. Осигурениците од став 1 на овој член не може да го отповикаат сопствениот избор. Но, во суштина, практична примена на овој вид на пензиско осигурување се имплементира од јануари 2003 година (претходно не се остварува поради немањето на можности и капацитети за негова имплементација).

преку договарање со организаторот и финансиерот на професионалната пензиска шема (работодавач или здружение на граѓани).

Портабилноста (преносливоста) на средствата е, исто така, значајно право во систем на капитално финансирано пензиско осигурување. Сите членови на задолжителен или доброволен пензиски фонд имаат право на премин од еден во друг пензиски фонд при што се пренесуваат и нивните заштедени средства. И во случај на учество во професионална пензиска шема, лицето има право при премин кај друг спонзор да ги пренесе заштедените средства или во друга професионална пензиска шема или на доброволна индивидуална сметка.

### *В. Доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (трет столб)*

Доброволното капитално финансирано пензиско осигурување е воведено од 2008 година во Сл. весник на РМ бр. 07/2008. Преку овој вид на осигурување се обезбедува повисок приход по пензионирањето за осигурениците кои се веќе осигурани во едностволбниот и/или двостолбниот пензиски систем (задолжително пензиско и инвалидско осигурување), а кои сакаат и сè во можност да издвојат дополнителни средства заради поголема материјална сигурност или одржување на повисок стандард на живеење по пензионирањето<sup>87</sup>.

Исто така, се обезбедува пензија на лицата кои не се опфатени со задолжителното пензиско осигурување лично за себе или од други лица; Обезбедување предуслови за воспоставување на професионални пензиски шеми во процесот на усогласување на системот на социјално осигурување во Македонија со системите во Европската унија.

Доброволното пензиско осигурување овозможува опфат на голема група лица од населението на Република Македонија, како и на лица кои не се државјани на Република Македонија. Тоа овозможува дополнително штедење за старост, со што се зголемува материјалната сигурност при старост. Со ова осигурување се опфатени лица кои не се вклучени во задолжителното пензиско осигурување, но и се постигнува повисок степен на приходи по пензионирање за лицата кои се веќе осигурени во задолжителното пензиско осигурување.

Со воведувањето и на доброволно капитално финансирано пензиско осигурување се очекува дополнително значително влијание врз економијата во целина, преку зголемување на штедењето на населението, зголемување на моќта на инвестирањето и поттикнување на развојот и продлабочување на пазарот на капитал преку инвестирање на средствата на доброволните пензиски фондови, зголемување на побарувачка за нови инструменти и нови финансиски услуги, итн.

---

<sup>87</sup>МАПАС на 15.04.2009 година му издаде дозвола за вршење на дејност управување со пензиски фондови на Нов пензиски фонд-Скопје за вршење на дејност управување со доброволни пензиски фондови и одобрение за управување со доброволниот пензиски фонд Отворен доброволен пензиски фонд НЛБ пензија плус. Зачленувањето и уплатата на доброволните придонеси во овој фонд започнаа на 15 јули 2009 година. Исто така, издадена е втората дозвола за вршење на дејност управување со доброволни пензиски фондови и второ условно одобрение за управување со доброволен пензиски фонд. Управниот одбор на Агенцијата за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување, на 24.08.2009 година, донесе Одлука со која на КБ Прво друштво за управување со пензиски фондови АД Скопје му се издава дозвола за вршење на дејност управување со доброволни пензиски фондови и условно одобрение за управување со доброволниот пензиски фонд „КБ Прв отворен доброволен пензиски фонд - Скопје“. По извршената промена на регистрацијата во Централниот регистар на Република Македонија условното одобрение за управување со доброволен пензиски фонд станува полноважно.

### 4.2.3 Корисници

Во рамките на пензиското и инвалидското осигурување, својата социјална сигурност ја остваруваат над 293.000 корисници на права од пензиското и инвалидското осигурување, или 13,7% од вкупното население на Република Македонија, а учеството на расходите за пензиското и инвалидското осигурување во бруто-домашниот производ изнесува 9,6% (Извештај на ФПИО на Р. Македонија за 2008: 2009, стр. 2).

Членство во задолжителните пензиски фондови осигуреникот може да стекне на два начина:

- ✓ со потпишување договор за членство во задолжителен пензиски фонд и со регистрација во Регистарот на членови кој го води МАПАС;
- ✓ со распределба во задолжителен пензиски фонд по случаен избор од страна на МАПАС, т.е. Фондот на ПИОМ, во случај кога осигуреникот кој е должен да стане член на задолжителен пензиски фонд не потпишал договор за членство во периодот за избор на задолжителен пензиски фонд и со регистрација во Регистарот на членови кој го води МАПАС.

Осигурениците кои задолжително се распределуваат во задолжителен пензиски фонд се осигуреници кои првпат пристапиле во задолжително пензиско и инвалидско осигурување на, или по 1 јануари 2003 година, и не потпишале договор за членство во задолжителен пензиски фонд со ниту едно друштво, или потпишале договор за членство во задолжителен пензиски фонд со едно од друштвата, а рокот од осум работни дена, во кој договорот за членство во задолжителен пензиски фонд може да биде раскинат, сè уште не истекло.

Постојат две глобални категории осигуреници за зачленување во вториот столб:

- ✓ Задолжителни членови - осигурениците кои се вработиле, односно пристапиле во задолжително пензиско и инвалидско осигурување првпат по 1 јануари 2003 година и
- ✓ Доброволни членови - осигурениците кои се вработиле првпат пред 1 јануари 2003 година.

Осигурениците кои припаѓаат во Главата/дел IV – Стекнувањето и остварувањето на правата на определени категории осигуреници под посебни услови од Законот за пензиско и инвалидско осигурување (вработени со бенефициран стаж во МВР, казнено-поправни домови, АРМ и слично) и индивидуалните земјоделци не можат да бидат членови на вториот столб. По исклучок, доколку лицата кои припаѓале на горенаведените категории го променат статусот на осигуреник од глава IV или статусот на индивидуален земјоделец, во рок од три месеци од промената можат да се зачленат во вториот столб по сопствен избор. Исто така, лицата кои веќе се вклучиле во вториот столб, а потоа го менуваат статусот и стануваат припадници на горенаведените категории, имаат право да се вратат во едностволбниот систем во рок од три месеци од промената на статусот.

Во законот, особено внимание е посветено на категоријата постари лица (жени над 45-годишна возраст и мажи над 50-годишна возраст) кои немаат доволно години до пензионирање за соодветно акумулирање на

средствата во вториот столб, поради што и законски е уредено дека во случај на зачленување на овие лица во задолжителен пензиски фонд, потребно е друштвото да докаже дека во времето на потпишување на договорот не можело разумно да се претпостави дека членувањето на тоа лице е во спротивност со неговите интереси, односно дека тоа лице не е доведено во заблуда при склучување на договорот за членство. Зачленувањето во вториот столб започна на 20 септември 2005 година.

Доброволните членови можеа својот избор да го направат до 31 декември 2005 година. Задолжителните членови се должни да се зачленат во задолжителен пензиски фонд во рок од три месеци, сметано од датумот на првото вработување. Тоа значи дека процесот на зачленување на задолжителни членови продолжува да се одвива тековно согласно законските рокови за избор на задолжителен пензиски фонд и зачленување. По исклучок, осигурениците кои во текот на периодот за избор на задолжителен пензиски фонд не биле во работен однос, можат да потпишат договор за членство по нивното повторно вработување.

Вкупниот број членови и времено распределени осигуреници во задолжителните пензиски фондови заклучно со 31 декември 2008 година изнесува 195.098<sup>88</sup>. Од нив, 66.316 или 33,99% се доброволни членови, додека, пак, 128.782 или 66,01% се задолжителни членови. Од задолжителните членови, 79.910 члена потпишале договор за членство, 41.980 не потпишале договор и се трајно распределени од страна на МАПАС, 6.892 осигуреници се времено распределени од МАПАС со цел нивните средства да се инвестираат веднаш по вработувањето сè додека не им е истечен рокот за избор на задолжителен пензиски фонд и потпишување договор за членство. Може да се забележи дека околу 64,41% од нововработените лица во текот на 2008 година потпишале договор, додека останатите 35,59% не потпишале договор и останале во фондот каде што биле распределени од страна на МАПАС и Фондот на ПИОМ (Извештај на МАПАС за 2008, стр. 13-15).

Во однос на учеството на членовите и времено распределените осигуреници по задолжителни пензиски фондови, со состојба 31.12.2008 година, 52% од членовите и времено распределените осигуреници се во КБ Прв отворен пензиски фонд – Скопје, додека 48% се во Нов пензиски фонд – Отворен пензиски фонд (ibid, стр. 16).

Структурата на членовите на двостолбниот пензиски систем по возраст, пол и категорија на зачленување во најголем број ја сочинуваат млади лица, за кои е и најповолен двостолбниот систем. Задолжителните членови се млади лица, при што има најголем број членови на возраст од 26 години (мажи), односно 25 години (жени). Доброволните членови, исто така, се помлади лица и најголем број од нив се на возраст од 35 години (мажи), односно 33 години (жени). Просечната возраст на доброволните членови е 35 години (мажи и жени), а на задолжителните членови е 28 години (мажи), односно 29 години (жени), додека просечната возраст на сите членови вкупно е 31 година.

Според процените на Државниот завод за статистика на крајот од 2008 година, вкупното население во Република Македонија се проценува на 2.049.613 жители. Од нив, 195.098 жители се членови во вториот столб, што претставува 9,52% од вкупното население во Република Македонија. Процените за работната сила на крајот од 2008 година се 922.264 лица, од

<sup>88</sup> Оваа вредност за бројот на членовите се разликува од вредноста во претходните статистички извештаи поради одредени усогласувања и корекции во евиденцијата на членовите.

која 21,15% се членови на вториот столб. Вкупно вработени во 2008 година се проценуваат 610.730 лица, од кои 31,95% се членови на вториот столб. Според Фондот на ПИОМ, бројот на осигуреници во 2008 година е 451.491 лица, од кои 43,21% се членови на вториот столб (стр. 18).

Премин на член од еден во друг задолжителен пензиски фонд е можен од 1 јануари 2008 година. Секој член на задолжителен пензиски фонд има право да премине во друг задолжителен пензиски фонд ако не е задоволен од задолжителниот пензиски фонд каде што членува, т.е. друштвото кое управува со него. Доколку некој член сака да премине од постоен во иден задолжителен пензиски фонд, тој потпишува времен договор за членство со друштвото кое управува со идниот задолжителен пензиски фонд.

Во текот на 2008 година, вкупно 31 член преминале од НПФ во КБ Прв, додека вкупно 30 члена преминале од КБ Прв во НПФ. За премин од НПФ во КБ Прв, 15 членови платиле надоместок за премин, а 16 преминале бесплатно. За премин од КБ Прв во НПФ, 11 членови платиле надоместок за премин, а 19 членови преминале бесплатно. При преминот, вкупно 1.229.538 денари се пренесени од НПФ во КБ Прв, додека од КБ Прв во НПФ се пренесени вкупно 1.231.721,5 денари (ibid, стр. 18-19).

Согласно досегашните измени во делот на остварувањето на старосна, инвалидска и други видови пензија во изминатите години, состојбата на бројот на корисниците на пензија се зголемува. Бројот на старосните пензии во континуитет се зголемува од 1991 до 1994 година, потоа до 1996 година бележи благ пад, по оваа година па сè до 2007 година бележи континуиран пораст, при што достигнува 150.075 корисници, и во 2008 година бројот на старосните пензии се намалува на 149.682 корисници. Кај корисниците на инвалидска пензија од 1991 до 2001 година има постојан пораст, при што бројот на корисници изнесува 52.619 корисници. Од оваа година до 2007 година има континуиран пад на бројот на корисниците кој изнесува 48.364 лица, а во 2008 година повторно се забележува благо зголемување на корисниците на 48.562 пензионери. Кај правото на семејни пензии имаме континуирано зголемување на корисниците од 1991 година (47.867), а во 2008 година има 75.037 корисници (Извештај за 2008 година на ФПИОРМ, стр. 10-11). Според дадените податоци произлегува дека повеќе од една половина (54,77%) од вкупниот број корисници на пензија се корисници на старосна пензија, а другата половина се однесува на корисници на семејна и инвалидска пензија. Нивната старосна структура кај голем број пензионери, главно е со неколку години предвремено излегување од пазарот на трудот. Во 2008 година, бројот на корисниците на пензија изнесува 273.281 корисници, од кои 149.682 корисници на старосна пензија, или 54,8% во однос на вкупниот број корисници на пензија; 48.562 корисници на инвалидска пензија или 17,8% и 75.037 на семејна пензија или 27,5% (Извештај ФПИО за 2008 година, стр.7). Старосната структура на корисниците на пензија од 45 до 60 години на старосни пензии има 14.700 корисници (9,83%). Кај инвалидските пензии на лицата од 45 до 60 години има 18.306 корисници (37,73%), па според тоа, кај оваа категорија која е толку голема треба повеќе да се интервенира преку инспекторатот за труд и заштита при работа, како и за подобрување на условите за работа преку стимулативни мерки, како што е ситуацијата со некои развиени земји, а особено треба да се работи на заострување на мерките за остварување на правото на инвалидска пензија

(истото да се остварува на реална фактичка состојба). Или, вкупно по двата основи на оваа возраст има 33.006 корисници на пензија (16,66%).

Кај старосните пензии на оваа возраст треба да се исклучат лицата со бенифициран стаж кои не се во голем процент, па тогаш повторно се добива голема бројка која многу рано го напушта пазарот на трудот, а мал број години, за нив се уплаќаат пензиски придонеси, па како резултат на тоа користат долги години право на пензија. Овде, исто така, треба да се земе предвид и старосната група од 60 до 65 години (кај нас, мажите остваруваат пензија на 64 години, жените на 62 години, по желба 64 години доколку сакаат да продолжат со работа уште 2 години). Овде, оваа бројка кај старосните пензии изнесува 20,77%, кај инвалидските 18,27%, вкупно по двата основи оваа старосна структура од вкупниот број пензионери изнесува 20,16% (ibid, стр. 11-12). И во оваа група има голем дел пензионери кои 2-3 години предвреме го напуштаат пазарот на трудот.

Членство во доброволните пензиски фондови осигуреникот може да стекне на три начина<sup>89</sup>.

Вообичаена практика во многу европски земји е постоењето на професионални пензиски шеми преку кои работодавачите или здруженијата на граѓаните организираат и финансираат дополнително пензиско осигурување за своите вработени односно членови. Ова е во согласност со европските текови и директиви. Имено, бидејќи европските системи за социјално осигурување се под притисок кој постојано се зголемува, професионалните пензии во иднина сè повеќе и повеќе ќе имаат улога на дополнување на приходите по пензионирањето.

Со доброволното пензиско осигурување во Република Македонија се воспоставува законска рамка за организирање професионални пензиски шеми<sup>90</sup>.

Членството во еден доброволен пензиски фонд трае сè додека лицето не премине во друг доброволен пензиски фонд, сè додека не почине или не оствари право на пензиски надоместок. И во случај членот да има прекин во работењето и да не плаќа придонес, тој останува член во доброволниот пензиски фонд и ги има сите права како и членовите кои редовно уплаќаат придонес во доброволниот пензиски фонд.

Во изминатите години, на пензискиот финансиски систем неповолно влијаеше стапката на сооднос на вработени на едно лице корисник на пензија<sup>91</sup>.

---

<sup>89</sup> Во главата 7 е уредено членството во доброволен пензиски фонд и плаќањето на придонесите во Сл. Весник на РМ бр. 07/2008.

Во главата 8 од овој закон е уредено прекуграничното членување во доброволен пензиски фонд преку одредбите 102,103,104 и 105, а истите имаат правно дејство од денот на пристапувањето на Р. Македонија во Европската Унија согласно чл. 177 од овој закон.

<sup>90</sup> Во чл. 86 е уредено дека осигурителот и Здруженијата на граѓани можат сами да определат кој вработен или нивен член може да учествува во професионалната пензиска шема. Во чл. 87 е утврдено дека еден осигурител може да организира само една професионална пензиска шема. Административните трошоци за индивидуалните сметки во професионалната пензиска шема се на товар на осигурителот, а нив ги утврдува секое друштво посебно и не смеат да изнесуваат повеќе од 7% од секој уплатен придонес.

<sup>91</sup> Бројот на обврзниците изнесува 66.544 од кои 23.706 или 35,62% од вкупниот број се во Скопје и 451.491 осигуреници од кои 219.122 осигуреници или 48,53% се регистрирани во Скопје. Старосната структура на осигурениците изнесува: 49,52% од осигурениците се на возраст до 40 години; 28,42% од осигурениците се на возраст од 41 до 50 години и 22,06% од осигурениците се на возраст над 51 година. Бројот на осигурениците според податоците на фондот за кој е платен придонес изнесува 418.958 осигуреници. Соодносот помеѓу осигурениците кои плаќаат придонес и корисниците на пензија изнесува 1,5 вработени на 1 корисник на пензија, а соодносот на вкупниот број осигуреници на еден корисник на пензија изнесува 1,65 осигуреници (вработени) на 1 корисник на пензија (ibid, стр. 5-6). Овој сооднос во 1991 година изнесува 1:3 (на еден пензионер има тројца вработени), кој постојано се намалува до 2002 година и соодносот на еден пензионер доаѓа на 1.3 работници, до 2005 година овој сооднос се задржува константно, од 2006 соодносот е 1:1.46 во 2007 год. тој е 1:1.55 и во 2008 година има сооднос од еден пензионер на 1.65 работници, што значи дека во последните три години имаме благ пораст на соодносот на бројот на вработените на еден корисник на пензија (ibid, стр. 6). Но, овој

#### 4.2.4. Придонеси

Средствата потребни за остварување на правата од пензиското и инвалидското осигурување ги обезбедуваат осигурениците и работодавците. Републиката обезбедува средства за пензиско и инвалидско осигурување во случаите и под услови утврдени со овој закон.

Во Сл. Весник на РМ бр. 80/93 во чл. 180 се вели: „Основицата за пресметување и плаќање на придонесот за пензиското и инвалидското осигурување од платата за работниците кај работодавците претставува бруто-платата во која се содржани придонесите и даноците што се плаќаат од платата, односно основницата од која е пресметан надоместокот на платата“.

Основицата за пресметување и плаќање на придонесот за пензиското и инвалидското осигурување за физичките лица што вршат дејност претставува основницата од која се пресметува и се плаќа данок од плата зголемена за придонесите (бруто-основица). За работниците вработени кај работодавците како основница за пресметување и плаќање на придонесот за пензиско и инвалидско осигурување се зема платата утврдена со договорот за работа. За работниците кои се упатени на работа во странство, од работодавците како основница за пресметување и плаќање на придонесот за пензиско и инвалидско осигурување се зема просечната плата на работникот остварена во годината пред упатувањето на работа во странство, усогласена за порастот на просечните плати кај работодавецот кој го упатил на работа во странство. На осигурениците кои не се опфатени со ставовите 1, 2, 3 и 4 од овој член, придонесот за пензиско и инвалидско осигурување ги утврдува фондот со општ акт.

Основицата за пресметување и плаќање на придонесот од платата не може да биде пониска од 65% од просечната месечна нето-плата по работник во стопанството на Републиката објавен во тековниот месец. Основици за пресметување и плаќање придонес за пензиско и инвалидско осигурување на индивидуалните земјоделци претставуваат основниците за осигурување.

Основниците на осигурување се определуваат според висината на катастарскиот приход од земјоделска дејност. Индивидуалниот земјоделец, по негово барање, може да биде распореден во повисока основница на осигурување од онаа во која би бил распореден според висината на катастарскиот приход. Основницата за пресметување и плаќање на придонес за пензиско и инвалидско осигурување на индивидуалните земјоделци не може да биде помала од 50% од просечната плата остварена во Републиката во претходното тримесечје. Фондот, со општ акт ги определува основниците на осигурување за индивидуалните земјоделци. Во текот на годината, основниците на осигурување од став 10 на овој член се усогласуваат со движењето на платите во претходното тримесечје.

Во Сл. Весник на РМ бр. 85/2003, во чл. 12 се вели: „Основицата за пресметување и плаќање на придонесот за пензиско и инвалидско осигурување, како и за стажот на осигурување кој се смета со зголемено

---

сооднос на вработени на еден корисник на пензија е далеку од минималниот неминовен сооднос за солвентноста на пензискиот систем.



траење, претставува бруто-платата во која се содржани придонесите и даноците што се плаќаат од платата“. Додека, пак, во чл. 13 се вели: „За осигурениците кои ќе пристапат во задолжително капитално финансирано пензиско осигурување, основицата за пресметување и плаќање на придонесот од плата, односно основицата на осигурување, не може да биде повисока од три просечни плати по работник во Републиката објавена во тековниот месец“, за првпат во 2003 година се воведува вториот столб во Република Македонија. Со измените во Сл. Весник на РМ бр. 4/05 од 17.1.2005 година во чл. 1, основицата за пресметување и плаќање на придонеси од плата кој во 1993 година е уреден дека не може да биде пониска од 65% од просечната месечна нето-плата по работник во стопанството на Републиката, објавен во тековниот месец, сега со измените се утврдува горен лимит/плафон и се вели: „но не повеќе од 80% од просечната месечна нето-плата по работник во Републиката, објавен за последниот месец“. Во Сл. Весник на РМ бр. 70/2006, во чл. 14 се прават измени и се вели дека во чл. 180 по став 15 се додава нов став 16 кој гласи: „За осигурениците од членот 1 на овој закон, кои имаат високо образование, основицата за пресметување и плаќање на придонесот не може да изнесува помалку од една и пол просечна нето-плата по работник во Републиката, објавена во тековниот месец, а за осигурениците со средно образование, не помалку од просечната нето-плата по работник во Републиката, објавена во тековниот месец“. Со измените и дополнувањето на Законот во Сл. Весник на РМ бр. 161/2008 година, во чл. 2 се вели: „За определување на пензиска основа, покрај месечниот просек на плати се зема и надоместокот на плати, односно паричниот надоместок во случај на невработеност“.

Првиот столб се финансира на тековна основа (PAYG), што значи дека со придонесите од постојните осигуреници се исплатуваат пензиите на сегашните пензионери. Овој столб функционира на принцип на т.н. дефинирани пензии/надоместоци, односно преку него се обезбедуваат пензии според однапред утврдена формула за пресметка на пензијата. Од првиот столб се исплатува дел од старосната пензија, инвалидска пензија, семејна пензија, како и најнизок износ на пензија.

Вториот<sup>92</sup> и третиот столб се новина во системот и значат воспоставување на капитално финансирано пензиско осигурување во кое се врши капитализација на уплатените придонеси на име и за сметка на членот. Овие два столба функционираат на принцип на т.н. дефинирани придонеси, односно кај нив однапред е определено нивото на придонес кој се уплаќа, додека пензијата се утврдува отпосле во зависност од акумулираниот износ. Од вториот столб се исплатува дел од старосната пензија.<sup>93</sup> Со третиот столб се обезбедува заштита од старост, инвалидност и смрт.

<sup>92</sup> Во Сл. Весник на РМ бр. 29/2002, во чл. 3 ст.1 точка 6 е уредено кој може да членува во пензиски фонд.

Во чл. 40 став (1), пензиски фонд претставува *отворен инвестициски фонд* што се основа и работи согласно Законот за инвестициските фондови доколку со овој закон не е уредено поинаку. Пензискиот фонд го сочинуваат средствата од придонесите на членовите на тој фонд и приносите од инвестираните придонеси.

Во став (2) се дадени сопствениците на пензискиот фонд, согласно членот 67 од овој закон.

Во чл. 59 ст. 1 е дадено како осигуреникот се стекнува со членство во пензиски фонд.

Во ст. (8) се вели дека осигуреникот во исто време може да биде член само во еден пензиски фонд и во тој пензиски фонд може да има само една сметка. Осигуреник, по исклучок од ставот (8) на овој член, може да биде член на повеќе од еден пензиски фонд, со кои управува исто друштво.

<sup>93</sup> Во Сл. Весник на РМ бр. 29/2000, во чл. 65 е уредено остварување на правото на инвалидска пензија. Во чл. 66 се уредени правата на семејна пензија на починат член на пензиски фонд кога има членови од семејството и кога нема членови од семејството. Во чл. 67 се вели дека средствата од сметката на членот на пензискиот фонд се дел од неговото личен имот. Правата на користење и на располагање со тие средства не можат да се остварат сè до денот на неговото пензионирање, смрт или инвалидност согласно овој закон.

Фонд на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија (ФПИОМ) и Управа за јавни приходи (УЈП) – УЈП врши централизирана наплата на придонесите, додека Фондот на ПИОМ врши распределба на задолжителните придонеси и соодветните податоци за членовите во избраните задолжителни пензиски фондови (за доброволните пензиски фондови нема да постои централизирана наплата на придонесите). Од 1.1.2009 година, наплатата на придонесите е во надлежност на УЈП.

Финансиските резултати на друштвата за 2008 година (според Извештајот на МАПАС за 2008, стр. 12) ќе ги проследиме во табелата бр. 4, подолу.

Опис	НОВ ПЕНЗИСКИ ФОНД – Отворен задолжителен пензиски фонд АД Скопје (НПФ) <sup>94</sup>	КБ Прв отворен задолжителен пензиски фонд АД Скопје (КБ Прв)
Добивка (за 2008 г.)	24.537.512,5	29.634.862,0
Добивка по оданочување (за 2008 г.)	23.226.441,5	28.926.991,0
Вонредни расходи	374.288,0	
Нето добивка (за 2008 г.)	22.852.153,5	28.926.991,0

За првпат од почетокот на функционирањето на системот, КБ Прво пензиско друштво има доволно тековна добивка во 2008 година за покривање на акумулираната загуба од претходни години, додека, пак, тековната добивка на Нов Пензиски фонд АД Скопје за 2008 година сè уште не е доволна за покривање на акумулираната загуба од претходните години.

Просечните приходи по член во НПФ се поголеми, 1.106,62 денари, расходите по член се 844,65 денари, добивката по член е 261,97 денари. Кај КБ Прво пензиско друштво, просечниот приход по член е помал, 1.100,10 денари, а исто така, просечните расходи се помали, 808,05 денари, додека добивката по член е поголема во споредба со НПФ и изнесува 292,04 денари. Согласно приходно расходната страна, подобра е добивката по член во КБ Прв пензиски фонд (Извештај на МАПАС за 2008, стр. 12).

Доколку се погледне РОА (нето-добивката/вкупни средства од 2006 до 2008 година), кај двете друштва може да се констатира дека НПФ друштвото во првата година има помали загуби -0,60%, додека КБ Прв стартува со загуби од -2,69%, додека во 2007 (4,97%) и во 2008 (18,66%) НПФ бележи помала добивка во споредба со КБ Прв, во 2007 (7,19%) и во 2008 (28,53%). Слична е состојбата и со РОЕ (нето-добивка/капитал), во 2006 година НПФ стартува со помала загуба -0,68%, КБ Прв со -4,45%, но НПФ има добивка: во 2007 (5,61%) и во 2008 (20,60%), додека кај КБ Прв, нето-добивката е значително поголема, во 2007 (10,19%) и во 2008 година

Во чл 68 е уредено правото над средствата доколку не може да се утврди на кого припаѓаат средствата од уплатените придонеси. Исплатата на пензиите се уредени во глвата 10 со членовите 89,90,91, и 92.

<sup>94</sup> Во понатамошниот текст, за имињата на задолжителните пензиските фондови ќе се користат скратени називи, т.е. НПФ за Нов Пензиски Фонд – Отворен задолжителен пензиски фонд и КБ Прв за КБ Прв отворен задолжителен пензиски фонд - Скопје

(28,53%). Според горенаведеното може да се констатира дека просечно нето-добивката/вкупните средства и нето-добивката/капиталот е подобра во целиот период 2006-2008 година во КБ Прв во споредба со НПФ (ibid, стр. 13).

Иако со реформата се имаше цел да се стабилизира финансиската солвентност на системот, во истиот, просечните расходи за ПИО, како учество на расходите во БДП во периодот 1990-2008 година во просек се движат околу 10-11,5%, најниско е учеството во 2008 година кога изнесува 9,6%. Средствата од Буџетот на Републиката во периодот 1994-2007 се во постојан пораст, а во 2008 година се симболично намалени<sup>95</sup>. Транзициските трошоци, поради воведување на задолжителниот втор столб и транзитирање на средствата од првиот во вториот столб на индивидуалните сметки на осигурениците, влијаат на зголемување на транзициските трошоци секоја година и на намалување на средствата во првиот столб.<sup>96</sup>

#### *Придонеси во задолжителните пензиски фондови*

Уплатата на придонесите за задолжителното пензиско и инвалидско осигурување ја врши обврзникот за плаќање на придонес, односно работодавецот во име на вработениот. Согласно Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување и новите измени на Законот за персонален данок на доход, Управата за јавни приходи од 1 јануари 2009 година започна интегрирана наплата на придонесите од задолжително социјално осигурување (придонес за пензиско и инвалидско осигурување, придонес за здравствено осигурување и придонес за вработување во случај на невработеност) и персонален данок на доход. По наплатата, УЈП ги пренесува придонесите за пензиско и инвалидско осигурување во Фондот на ПИОМ. Во текот на 2008 година, Фондот на ПИОМ вршеше и наплата на задолжителниот придонес за пензиско осигурување и распределба на придонесот во задолжителните пензиски фондови.

За осигурениците кои остануваат во системот со еден столб, вкупно уплатениот придонес останува во Фондот на ПИОМ. За осигурениците кои ќе се вклучат во системот со два столба, Фондот на ПИОМ врши распределба на уплатениот придонес, така што 65% од уплатениот придонес (односно 13,78% од бруто-платата во 2008 година) остануваат во Фондот на ПИОМ, а 35% од уплатениот придонес (односно 7,42% од бруто-платата во 2008 година) се пренесуваат во задолжителен пензиски фонд по избор на членот.

Согласно Законот за придонеси од задолжителното социјално осигурување, стапката на придонесите за пензиско и инвалидско осигурување од 21,2% од бруто-платата се намалува во наредните три години: од 1 јануари 2009 година на 19%, од 1 јануари 2010 година на 16,5% и од 1 јануари 2011 година на 15%. Соодносот на поделба на придонесите меѓу првиот и вториот столб останува ист, т.е. 65% од придонесите одат во првиот, а 35% во вториот столб. Тоа значи дека се намалува и стапката на придонеси кој се уплаќа во вториот столб. Подолу

<sup>95</sup> Средствата од Буџетот на државата учествуваат во средствата на фондот во 1994 година 16,8%, во периодот 1994-1997 година бележат пораст кога се искачуваат на 18,6%, во периодот 1997-1999 година се намалуваат и изнесуваат 15,5%, во периодот 1998-2007 година драстично се зголемуваат овие средства, па достигнуваат 30,5%, во 2008 година се намалува учеството на приходите на фондот од средствата од Буџетот на Републиката во износ од 10.181,99 милиони денари кои изнесуваат 27,1% од вкупните приходи.

<sup>96</sup> Транзициските трошоци во расходите на ПИО, како резултат на воведувањето на вториот задолжително финансиран капитален столб по години, се движи: 2006 (4,2%), 2007 (5,7%) и 2008 (6,4%). Тие, во иднина ќе бележат континуиран пораст како резултат на зголемувањето на бројот на членовите во вториот столб.

ќе ги проследиме стапките на придонес од бруто-платата вкупно и поодделно за првиот и вториот столб.

Вкупната стапка на придонеси до 2008 година беше 21,2%, стапката на придонеси во првиот столб беше 13,78%, стапката на придонеси во вториот столб беше 7,42%; вкупната стапка на придонеси за 2009 година беше 19,0%, стапката на придонеси во првиот столб беше 12,35%, стапката на придонеси во вториот столб беше 6,65%; вкупната стапка на придонеси за 2010 година е предвидена 16,5%, стапката на придонеси за првиот столб да изнесува 10,73%, стапката на придонеси во вториот столб да изнесува 5,78%; вкупната стапка на придонеси за 2011 година е предвидена 15,0%, стапката на придонеси во првиот столб да изнесува 9,75%, стапката на придонеси во вториот столб да изнесува 5,52%. Ваквите проекции за намалување на придонесите во двата столба ќе ја нарушат стабилноста и солвентноста на првиот столб (тој ќе продуцира поголем транзициски дефицит, но истовремено ќе се соочи со поголем финансиски проблем за исплата на тековните корисници на пензии). Според анализите кои се правени за пензискиот систем на Р. Македонија од Њаис П., се вели дека трошоците за ПИО во иднина драматично ќе се намалат и ќе паднат од 33,3% од исплатена плата во 2005 година на 20,3% од исплатена плата во 2070 година. Придонесите за ПИО во иднина постепено ќе се намалуваат и ќе паднат од 21% од исплатена плата во 2005 година на 14% од исплатена плата во 2040 година. Овие намалувања ќе се случат како резултат на постепеното зреење на системот на двата столба и постепеното исчезнување на едностолбниот систем.

Иако придонесите за ПИО долгорочно ќе се намалат на 14% од опфатената исплатена плата, тоа не значи дека вкупната стапка на придонес од учесниците ќе се намали на 14%. Односно, вкупната стапка на придонес ќе остане 21%, но за членовите на двостолбниот систем, една третина од придонесите се насочува во вториот столб (а останатите две третини се насочуваат во ФПИО).

Постојат три основни опции на политиката на работење заради олеснување на намалувањето на вкупната стапка на придонес:

- ✓ Да се намали стапката на придонес за сума „x%“ и да се зголемат другите давачки за да се компензира падот во приходот.
- ✓ Да се намали стапката на придонес за сума од „x%“ и да се направат приспособувања на пензискиот систем на „pay-as-you-go“ основа за да се намалат идните трошоци за сума еднаква на намалувањето на придонесите.
- ✓ Некоја комбинација на опција 1 и опција 2, која ќе вклучува и зголемување на другите давачки и намалување на осетливоста на (pay-as-you-go). PAYG значи дека придонесите се собираат од вработените и веднаш се користат за исплата на пензиите (солидарен систем).

Не е јасно дали првата опција би имала некаков позитивен ефект врз економијата. Првата опција е неутрална во однос на приходот, иако ќе се намалат социјалните придонеси, но ќе се зголемат други давачки, така што сумата на придонеси и давачки ќе остане непроменета. Дали ваквите промени ќе имаат позитивен ефект врз економијата е прашање за дебата меѓу економистите. Следните текстови се обидуваат да го расветлат ова прашање: (1) „Данокот на додадена вредност наспроти социјалните придонеси“, текст дискусија 55 на ИЗА (IZA), од (Laszlo Gerke) и (2) „Намалување на социјалните придонеси за неквалификуваната работна

сила како начин за намалување на невработеноста: Емпириска оценка на примерот на Шпанија“, (Oscar Bajo Rubio). Овие текстови не доаѓаат до едноставни концизни заклучоци. Односно, заклучоците се комплексни и зависат од огромен број фактори, вклучувајќи го и применетиот начин на зголемување на давачите/даноците.

Втората опција – намалување на придонесите и истовремено намалување на идните пензиски расходи – дава помалку двосмислени резултати. Генерално, повеќето економисти би се согласиле дека ваква активност би била корисна за пазарот на трудот. Затоа, овој текст се концентрира на втората опција. Во врска со оваа опција, можни се два основни пристапи: (1) да се намали солидарната стапка на пензиски придонес и да се намали осетливоста на солидарните пензиски придонеси, (2) да се намали стапката за придонес во вториот столб. Со оглед на фактот што Владата со години инвестираше напори во градењето на вториот столб, нема да ја разгледуваме оваа опција во овој документ. Наместо тоа, ќе се фокусираме на намалувањата во „pay-as-you-go“ пензискиот систем.

Беше направена симулација за следниот пакет реформи на „pay-as-you-go“ пензискиот систем: Реформа (А) Постапно зголемување на старосната граница за пензионирање од 64 години (мажи) и 62 години (жени) на 67 години. Оваа реформа целосно би била спроведена до 2037 година; Реформа (Б) Премин кон инфлациско индексирање на пензиите наспроти 20% раст на платата плус 80% инфлација; и Реформа (В) 15% намалување на идните стапки на акумулирање и во едностолбниот систем и во првиот столб, (Wais P.:2007, стр. 5-6).

Со спроведување на силен пакет реформи на пензискиот систем на солидарно плаќање, Владата може да ги намали пензиските расходи за речиси 4% од исплатената плата, што, пак, би овозможило намалување на вкупната стапка на придонес за околу 4%. Но, влијанието од реформите нема веднаш да се осети; потребни се околу 30 години за целосен ефект од реализирањето на реформскиот пакет. Ова значи дека стапката на придонес ќе треба да се намалува постепено, а не веднаш (освен ако Владата сака да зголеми други давачки). Како алтернатива, Владата може да се обиде брзо да ги спроведе реформите. На пример, старосната граница за пензионирање може веднаш да се подигне на 67 години без преоден период. Но, речиси и не постои надеж дека еден ваков драконски приод ќе помине на Собрание.

Според мислењето на Wais, можноста да се постигне значително намалување на стапката на пензиски придонес веќе е замината. Во 1990-тите, кога Македонија ја започна транзицијата, можноста сè уште беше отворена. Во тоа време, основниот избор со кој се соочи Владата во врска со пензиската политика беше следниот: (1) да воведат втор столб или (2) да се фокусира на намалување на обемот на пензискиот систем за тој да може да се финансира со значително помала вкупна стапка на придонес. Во голем степен, овие цели заемно се исклучуваат: екстремно е тешко истовремено да се воведат втор столб и да се намали вкупната стапка на придонес во пензискиот систем. Изборот беше направен и беше воведен вториот столб. Во земја која има очајна потреба од развој на пазарот на капитал, воведувањето на втор столб не беше лош избор за пензиската политика. Но слабата страна на овој избор е тоа што сега е многу потешко да се постигне значително намалување на вкупната стапка на придонес,

(Wais P.:2007, стр. 7). Ова ќе го наруши приливот на средствата во првиот и вториот пензиски столб.

Имено, според статистичките податоци, најголем дел од уплатите на придонесот за одреден месец (околу 73%) се вршат во текот на наредниот месец, додека преостанатиот дел од придонесите се плаќа со извесни доцнења. За преостанатиот дел од придонесите, околу 17% од уплатите на придонеси се прават по два месеци, а остатокот се уплаќа во наредните 2-3 месеци. Постои и т.н. авансно плаќање придонеси, па околу 3% од уплатените придонеси се плаќаат за одреден месец во текот на самиот месец. Со состојба 31.12.2008 година има околу 11.000 индивидуални сметки односно 5,6% од вкупните индивидуални сметки кои немаат ниту една уплата на придонес.

Во текот на 2008 година мал дел од уплатените средства во пензиските фондови, околу 2,7 милиони денари беа вратени во Фондот на ПИОМ поради неколку причини:

- ✓ Остварување право на инвалидска или семејна пензија;
- ✓ Раскинување на договори за членство или поништување на погрешна распределба на член поради неажурна евиденција; и
- ✓ Вишок уплатени придонеси во вториот столб заради технички грешки или вишок уплати од страна на работодавецот.

Структурата на вратени средства (изразени во денари) во Фондот на ПИОМ, од задолжителни пензиски фондови, е прикажана подолу, од НПФ по основ на остварена пензија 591.193, од КБ Прв 694.765; по основ на инвалидска пензија од НПФ 134.169, од КБ Прв 188.511; по основ на семејна пензија од НПФ 457.024, од КБ Прв 506.254; по основ на раскинување договори и поништување распределби од НПФ 369.745 и од КБ Прв 993.769; по основ на вишок уплата на придонеси од НПФ 21.335 од КБ Прв 7.479. Вкупно, по сите горенаведени основи од НПФ 982.274 и од КБ Прв 1.696.014 (ibid, стр. 21). Во КБ Прв по основ на раскинување договори и поништување распределби има речиси еден милион денари вратени средства (овде се доведува во прашање објективноста и давањето на вистинските информации на осигурениците при изборот на задолжителниот пензиски фонд), оваа појава е значително помала во другиот задолжителен пензиски фонд (НПФ).

Вкупните нето-средства во задолжителните пензиски фондови со состојба 31.12.2008 година, изнесуваат нешто над 5 милијарди денари или нешто повеќе од 80 милиони евра, што претставува околу 1,22% од БДП,<sup>97</sup> (ibid, стр. 28).

Пензиски фондови во Р. Македонија не се имуни на актуелните глобални текови. Оттаму, кај нашите задолжителни пензиски фондови, како резултат на случувањата на домашните и странските финансиски пазари, може да се забележи пад на вредноста на сметководствени единици и нивниот остварен принос во 2008 година.

Движењето на вредноста на сметководствените единици на задолжителните пензиски фондови во текот на 2008 година е следниот: на 31.12.2007 год. во НПФ вредноста е 115,511364, во КБ Прв е 115,303221. Додека на 31.12.2008 година во НПФ вредноста е 100,155213, во КБ Прв е 107,116421 (ibid, стр.29).

---

<sup>97</sup> Извор за БДП: Државен завод за статистика – Претходни статистички податоци за Република Македонија, 2008 година.

Табела бр. 5. Приносот на задолжителните пензиски фондови за периодот од почетокот на системот до 31.12.2008 година, сведен на годишно ниво.<sup>98</sup>

Период	Отворен задолжителен пензиски фонд – Скопје	КБ Прв отворен задолжителен пензиски фонд – Скопје
01.01.2006 31.12.2007	7,48%	7,38%
01.01.2006 30.03.2008	5,52%	6,26%
01.01.2006 30.06.2008	2,61%	4,46%
01.01.2006 30.09.2008	1,99%	4,02%
01.01.2006 31.12.2008	0,05%	2,32%

Во табелата бр. 5 е даден приносот на задолжителниот пензиски фонд кој е променлив и не значи дека приносите од изминатиот период ќе се остварат и во иднина. Приносот на индивидуалната сметка зависи од приносот на задолжителниот пензиски фонд и од надоместоците наплатени од друштвото.

Приносот односно добивката е параметар кој реално не може да се предвиди бидејќи зависи од условите на пазарот на капиталот и целокупната економија (ibid, стр. 30). Согласно наведениот период во табела бр. 6, состојбата на приносот на КБ Прв отворен задолжителен пензиски фонд – Скопје, е подобра во споредба со НПФ.

Табела бр. 6. Членови и времи распределени осигуреници според статус и задолжителен пензиски фонд за 2008 година.

задолжителен пензиски фонд	доброволни	задолжителни				вкупно
		со договор	распределени	временно распределени	вкупно	
НПФ	30.250	40.149	20.121	3.126	63.396	93.646
КБ Прв	36.066	39.761	21.859	3.766	65.386	101.452
Вкупно	66.316	79.910	41.980	6.892	128.782	195.098

Според табела бр. 6 до 2008 година поголем е бројот на членовите во КБ Прв пензиски фонд вкупно 101.452, додека во НПФ има 93.646 осигуреници.

Подолу ќе ги анализираме членовите и временно распоредени осигуреници според возраст, пол, статус и задолжителен пензиски фонд во 2008 година. Во моментот, во двата задолжителни фонда кај лицата на возраст 41-45 години, 11.607 осигуреници и кај лицата над 46-годишна возраст, 4.058 осигуреници, или вкупно, кај двете возрасни групи, 15.665 осигуреници имаат висока старост (ibid, стр. 50). Ако се земе уште колку

<sup>98</sup> За повеќе информации, види во табела бр. 4 во овој извештај за 2008 година.

години остануваат да работат за да оставарат старосна пензија и да уплаќаат придонеси во вториот столб за да остварат поголема пензија. Кај овие лица се доведува во прашање оправданоста за членство во вториот столб зашто тој е дизајниран за работната сила која е со помлада старосна возраст за да можат долг период да уплаќаат придонеси во вториот столб, со цел нивните средства да се оплодат на долг рок.

Согласно податоците на просечната нето-плата според возраст и пол, во задолжителните два капитално финансирани пензиски фондови во 2008 година не ветуваат адекватни пензии доколку ваквиот тренд на просечните плати во Републиката од кој се уплатуваат пензиските придонеси е низок и во иднина, а согласно тоа и висината на придонесите се утврдува согласно оваа просечна плата во Републиката, но процентот е различен и зависи од образовното ниво на лицата на кој тие се пријавени. Просечната нето-плата според возраста кај осигурениците на старосните групи од 20 до над 46 и повеќе години генерално се движи со висина од 12.599,00 денари (ibid, стр. 56).

Структурата на осигурениците по износ на нето-плата, пол и задолжителен пензиски фонд во 2008 година, го потврдува гореспоменатото. Кај двете пензиски друштва со нето-плата, осигуреници до 4.000 денари мажи се 4,2%, жени се 6,8%, или вкупно двата пола од вкупниот број осигуреници во двете друштва се 5,4%; кај осигурениците со нето-плати од 4.001 ден. до 6.000 ден. мажи се 9,0%, жени се 16,4%, или вкупно 12,5%; кај осигурениците со нето-плати од 6.001 ден. до 8.000 ден. мажи се 19,4% и жени се 21,8%, или вкупно кај двата пола 20,5%; кај осигурениците со нето-плата од 8.001 ден. до 10.000 ден. мажи се 17,9% и жени се 15,8%, или кај двата пола од вкупниот број осигуреници се 16,9%; кај осигурениците со нето-плата од 10.001 ден. до 12.000 ден. мажи се 17,4% и жени се 12,7%, или вкупно кај двата пола 15,2%. Кај повисоките групи нето-плати на осигуреници за нијанса е подобра состојбата кај женскиот пол, но генерално, кај повисоките нето-плати и кај двата пола има драстично помал процент на осигуреници во споредба со погоре наведените групи осигуреници со пониски нето-плати. Ако се соберат осигурениците со нето-плати од 4.000 ден. до 12.000 ден., тие од вкупниот број осигуреници во двете пензиски друштва кај двата пола изнесуваат високи 70,5% (ibid, стр. 56).

Согласно новонастаната состојба во светот (светската економска криза), таа претставува удар за сите приватни пензиски системи. Кај македонските пензиски фондови во текот на минатата година беше забележан просечен пад на сметководствената единица за околу 10%. Во земјите на OECD, до октомври 2008 година регистрирана е загуба од 3,3 трилиони американски долари на вкупните средства на сите пензиски фондови или 20% во однос на декември 2007 година. И пензиските системи во соседните земји ја почувствуваа светската финансиска криза.<sup>99</sup>

<sup>99</sup> Во изминатата година е забележан пад на сметководствената единица на пензиските фондови во Бугарија и Хрватска. Просечната вредност на сметководствената единица на задолжителните пензиски фондови во Хрватска – *mirex* за последните дванаесет месеци падна за околу 12%, просечната вредност на сметководствената единица на универзалните пензиски фондови во Бугарија – *unidex*, за последните дванаесет месеци падна за приближно 20%. Додека, пак, просечната вредност на сметководствената единица на полските пензиски фондови падна за 14,15%.

Сепак, со сосредоточување само на едногодишен принос може се добие погрешен впечаток за капацитетот за исплата на старосни пензии од пензиските фондови. Иако влијанието на краток рок е негативно, пензиските фондови по нивната природа работат на долг рок, па поради тоа нивните перформанси се оценуваат и на оваа основа. Ако ги пресметаме приносите на пензиските фондови во земјите на OECD за последните 15 години до октомври 2008 година, се добива позитивна слика. На пример, просечниот номинален годишен принос на пензиските фондови е 11,8% во Шведска (8,5% реален) и 10,6% во САД (6,1% реален) и 9,2% во Велика



Системот во Република Македонија е многу млад и има многу млади членови кои сè уште имаат време до пензионирањето и повлекувањето на средствата од вториот столб. Дополнително, поради диверсификацијата на нивните портфолија и конзервативната инвестициска политика, влијанието врз нив е помало отколку кај останатите сегменти од финансиските пазари. На пример, индексот на Македонска берза на хартии од вредност МБИ 10 во текот на 2008 година падна за 72,92%, а вредностите на уделите кај отворените инвестициски фондови кои постојат повеќе од една година, во просек опадна за околу 57%<sup>100</sup>. Оттаму, не може да се зборува за драстично влијание на финансиската криза врз македонските пензиските фондови.

Главните препораки на OECD и Светска банка во врска со пензиските фондови и финансиската криза се:

- ✓ Избегнување на брзи промени на пензиските системи (како, на пример, укинување на приватната компонента – враќање на средствата во првиот столб) како одговор на моменталните услови. Пензиските системи се дизајнирани да функционираат на долг рок. Ваквите одговори на релативно ретките настани може да имаат потенцијални долгорочни негативни последици на пензиските системи;
- ✓ Предложување мерки за ублажување на негативните ефекти на малиот број членови кои ќе се пензионираат токму за време на кризниот период, без да се прават фундаментални промени на системот;
- ✓ Зајакнување на потребата од диверсифициран повеќестолбен пензиски систем. Со тоа се обезбедува подобра диверсификација на ризиците и подобра заштита на членовите кои можат да бидат погодени од кризата;
- ✓ Зголемување на вниманието кон управување со изложеноста на членовите на кратките финансиски кризи, кое може да биде достигнато со различни опции на портфолија, дизајнирани за работниците кои се блиску до пензионирање и развој на фазни транзиции на исплатата на пензиите кои го ограничуваат влијанието на кратките финансиски нестабилности (ibid, стр. 31-32).

Надоместоци кај задолжителните пензиски фондови за вршење на своите функции за управување со средствата на задолжителниот пензиски фонд, процена на средствата, зачленување, водење индивидуални сметки на членовите и известување на членовите, како и за плаќање на надоместоците за МАПАС, Фондот на ПИОМ и НБРМ како чувар на имот и покривање на сопствените трошоци, друштвата, согласно Законот, наплатуваат надоместок од придонеси, надоместок од средства и надоместок за премин.

Надоместоци кои ги наплатуваат пензиските друштва во Република Македонија се следните: надоместок од придонес во НПФ 6,9%, во КБ Прв 6,8%; месечен надоместок од вредноста на нето-средствата на задолжителниот пензиски фондови во двете пензиски друштва е 0,05%. На почетокот од системот, надоместокот од придонеси беше 8,5%, во јули

---

Британија (6,1% реален) за овој период. Земјите кои имаат пензиски системи слични на нашите, задолжителните пензиски фондови бележат позитивен принос од почетокот на нивното постоење до денес. Имено, во Полска, каде што постојат од 1999 година, просечниот годишен принос е околу 9%, во Хрватска околу 4% и во Бугарија околу 2% (за период од 7-годишно постоење, кај последните две држави).

<sup>100</sup> Извор: [www.mse.com](http://www.mse.com)

2007 се намали на 7,9%, а од февруари 2008 е 6,9% за НПФ и 6,8% за КБ Прв. Овие трошоци за индивидуалните приватни сметки во Р. Македонија се многу високи ако се направи компаративната анализа и ако се согледаат мислењата на низа светски аналитичари во овој домен.

Според одредени аналитичари, недостатокот на добивка ги засега административните трошоци за индивидуалните сметки, средствата се подеднакво значајни. Во развиените земји кои имаат долго време воспоставено ваков систем, овие трошоци се значително поголеми за малите сметки во помалите земји, кои започнуваат со имплементација на новиот систем. На пример, задржувањето на еден процент за административни трошоци за период од 40 години, ја намалува сметката за приближно 20% на пензиската акумулација, (Barr N. и Diamond P.: 2008, стр.18).

Овој вид финансиски трошоци се многу значајни, бидејќи постојат различни трошоци за различни видови пензиски системи. Според првиот извештај на пензиската комисија во Англија, индивидуалните сметки имаат тенденција на повисоки трошоци, професионалните пензиски системи имаат помали трошоци, државните пензии генерално се со мали трошоци. Значи, менаџирањето на годишно ниво, на индивидуалните сметки зафаќа 1% од личните пензиски акумулации. Ако се претпостави дека тоа повлекува за 20 години работен стаж, 20% од вредноста на индивидуалните сметки кои се уплаќаат на придонесите на пензионерите, тогаш и пензијата би била 20% помала поради административните трошоци (Diamond, 2004). Според тоа, главна одлука за креаторите на политиките треба да биде генералниот правец по кој ќе се избере да се движат пензиите, потребна е одговорна одлука која ќе го регулира ова прашање (Nugée и Persuade, 2006).

Sundén наведува дека ефективните трошоци во Шведска за индивидуалните сметки, кои приватно се менаџирани, се поголеми во споредба со државните пензиски системи. Тој, исто така, потенцира дека имплементацијата на приватните пензиски системи се поскапи и покомпликувани.

Arebas и Mesa Lago, исто така, укажуваат на тоа дека поскапи се административните трошоци за приватните пензиски системи отколку кај државните системи. Потоа нагласуваат дека и по 25 години од нивниот приватен пензиски систем, намалувањето на овие трошоци не се намалува цело време. Пензискиот систем за приватно штедење кој им се нуди на државните службеници во САД, се покажало дека овој вид на административни трошоци се околу 1% од годишната пензиска акумулација, тие изнесуваат 0,60 САД \$ за 1.000\$ сметковен баланс (кај овој систем, лицата кои ги управуваат средствата немаат детален увид на индивидуалните сметки, туку ги знаат само вкупните средства). Ова особено претставува предизвик за поразвиените земји, каде што институционалните капацитети се ограничени и во делот на лицата со ниски приходи или на нецелосно уплатувани придонеси (Barr N.: 2006 стр. 8-9).

Според извештајот на МАПАС за 2008 година, надоместокот кој се наплатува како процент од придонесите, се плаќа еднаш од уплатата на придонесот, а потоа истиот придонес се инвестира сè до повлекување на средствата, додека надоместокот кој се наплатува од средства, се наплатува на крајот од секој месец од вкупните средства кои се управуваат. Надоместоците засновани на придонеси имаат тежина „на

почетокот“, односно се релативно големи во почетните години. Надоместоците засновани на средства имаат тежина „на крајот“, бидејќи акумулираните средства се многу поголеми доколку се поблиску до пензионирањето. Бидејќи пензискиот систем се гледал долгорочно, постојната структура на надоместоци на пензискиот систем во Република Македонија одел во прилог на членовите. Имено, гледано долгорочно, надоместокот од придонеси нема да има значајно влијание врз висината на пензијата на членот, а надоместокот од средства кој ќе станува сè позначаен со текот на годините е со закон ограничен на ниско ниво.

Сепак, на почетокот од функционирањето на системот, во првите 2-3 години, влијанието на надоместокот од придонеси е забележливо на индивидуалните сметки. Тоа е и очекувано, бидејќи во првите години од воспоставување на системот, средствата во задолжителниот пензиски фонд се од помал обем, а самите друштва имаат трошоци за воспоставување на инфраструктура и за сопственото работење, кои ги покриваат од сопствениот капитал и од надоместоците кои ги наплатуваат од членовите. Со текот на развојот на системот, гледано долгорочно, средствата на задолжителниот пензиски фонд сè повеќе се зголемуваат и може да се очекува сè поголема стапка на добивка на индивидуалните сметки. Краткорочните резултати имаат мало значење затоа што системот е дизајниран за заштеди кои се акумулираат во период од 30 или 40 години. Членовите почнуваат да штедат уште како млади, а пензијата ја добиваат дури со навршени 64 години (мажи), односно 62 години (жени). Оттука, фокусот на резултатите и придобивките од ова осигурување треба да биде долгорочно насочен.

На почетокот од системот, надоместокот од придонеси изнесуваше 8,5%. По првото намалување на надоместокот од придонеси кој го наплатуваат друштвата во јули 2007 на 7,9%, истиот повторно беше намален во февруари 2008 на 6,9% на НПФ и 6,8% на КБ Прв. Надоместокот од средства е определен во Законот и изнесува 0,05% од вредноста на нето-средствата на задолжителниот пензиски фонд. Одредувањето на максималниот износ се врши врз основа на реалните податоци за работењето на друштвата, реалните податоци и проекциите за членовите и придонесите во вториот столб, нето-средствата на задолжителните пензиски фондови, како и податоците за трошоци на сите инволвирани институции во системот (МАПАС, Фондот на ПИОМ и НБРМ како чувар на имот) кои наплатуваат надоместок од друштвата за услугите кои ги вршат за вториот столб (ibid, стр. 34).

Исплата на пензии од задолжително капитално финансирано пензиско осигурување: Условите за стекнување право на пензија се исти и за првиот и за вториот столб: возрастна граница од 64 години за мажи, односно 62 години за жени, со минимум 15 години работен стаж.

Од првиот столб се врши исплата на дел од старосната, семејна и инвалидска пензија, како и минимална пензија. Пензијата од првиот столб се пресметува како дефинирана пензија според однапред утврдена формула (одреден процент зависно од годините на стаж, помножен со пензиска основа определена од валоризирани плати од целиот работен век).

Од вториот столб се врши исплата на преостанатиот дел од старосната пензија во вид по избор на членот: пензиски ануитет со целиот износ на средства акумулирани на индивидуалната сметка на членот; ануитетот се исплатува до крајот на животот од посебна институција овластена за таа

цел; или програмирани повлекувања обезбедени од друштвото кое управува со задолжителниот пензиски фонд каде што осигуреникот бил член на денот на пензионирањето.

Доколку осигуреникот кој остварил право на инвалидска пензија е член на вториот столб, вкупниот износ на средствата на сметката на тој член се пренесува во Фондот на ПИОМ, и целосната исплата на инвалидската пензија пресметана на горенаведениот начин се исплатува од Фондот на ПИОМ. По исклучок, доколку акумулираните средства на сметка на членот се повеќе од износот потребен за исплата на семејна пензија согласно Законот за пензиско и инвалидско осигурување, тогаш корисникот на семејна пензија може да избере наместо таа пензија да користи пензиски ануитет или програмирано повлекување. Овој исклучок нема да се применува во текот на првите пет години од имплементацијата на системот, односно првите пет години од датумот на почеток на уплатата на придонес во вториот столб, што значи до 31.12.2010 година.

Во текот на 2008 година биле остварени вкупно две старосни пензии од страна на задолжителни членови на вториот столб кои имаа и странски стаж и на кои согласно Законот им следува еднократна исплата на акумулираниот износ. Исто така, во 2008 година беа остварени 14 инвалидски пензии и 34 семејни пензии од страна на членови на вториот столб, односно членови на семејство на починат член, поради што нивните акумулирани средства беа пренесени во Фондот на ПИОМ, кој ја исплатува инвалидската, односно семејната пензија (ibid, стр. 37).

Со Законот за задолжително капитално пензиско осигурување се предвидени и случаи во кои се врши исплата на средства од индивидуалната сметка на членот, а притоа да нема остварување право на пензија. Во текот на 2008 година беа исплатени средства како наследство од индивидуалните сметки на 25 починати членови и тоа за 10 члена на НПФ и 15 члена на КБ Прв (стр. 38).

Премин на член од еден во друг доброволен пензиски фонд: Лицата имаат право на избор на доброволен пензиски фонд и право на промена на избраниот доброволен пензиски фонд по сопствена желба во секое време<sup>101</sup>.

#### *Придонеси за доброволни пензиски фондови*

Уплатата на доброволен придонес може да се врши само за лице кое ги исполнува условите за членство во доброволен пензиски фонд согласно Законот за доброволно капитално финансирано пензиско осигурување. Доброволниот придонес се уплаќа на посебна парична сметка на доброволниот фонд, која се води кај чуварот на имот и се распоредува на доброволна индивидуална сметка, или на професионална сметка на членот во зависност од начинот на зачленување и по исполнување на условите за членство.

Доброволен придонес се плаќа врз основа на склучен договор за членство помеѓу друштвото и членот и склучен договор за членство помеѓу друштвото, членот и уплатувачот.

Уплатата на доброволен придонес во име и за сметка на член кој има доброволна индивидуална сметка може да ги врши членот и/или уплатувачот. Уплатата на доброволен придонес во име и за сметка на член кој има професионална сметка може да ги врши само осигурителот.

<sup>101</sup> Во чл. 92 е уреден трансферот на членството во професионалната пензиска шема во различни ситуации.

Уплатите се вршат од трансакциската сметка на членот и/или уплатувачот или осигурителот. Лицето кое склучило договор за членство или уплатувачот има право да го уплати првиот доброволен придонес по истекот на пет дена од датумот на потпишување на договорот за членство.

Членот, уплатувачот и осигурителот имаат право слободно да ја одредуваат висината на уплатениот износ на доброволен придонес и динамиката на уплата, а промената на висината на уплатата или прекилот на уплатата не влијаат на правото на членство во фондот, односно не значат прекин на членството. Износите на доброволните придонеси ги определува осигурителот за сите учесници во професионалната пензиска шема која тој ја организира и ја финансира, и ги определува како процент од платата на членот кој е вклучен во професионалната пензиска шема.

Надоместоци кај доброволните пензиски фондови. Максималните надоместоци кои може да ги наплатуваат друштвата кои управуваат со доброволни пензиски фондови во Република Македонија се следните: надоместок од придонеси 7,0%; месечен надоместок од вредноста на нето-средствата на доброволниот пензиски фонд 0,15%; надоместок за премин за број на денови  $\leq 360$  е 10 евра. Бројот на деновите се определува врз основа на бројот на денови од датумот кога членот се стекнал со статус на член во постојниот доброволен пензиски фонд до датумот на потпишување на договорот за членство со идниот доброволен пензиски фонд.

Исплата на пензиски надоместок од доброволно капитално финансирано пензиско осигурување: Условите за стекнување право на пензиски надоместок и начинот на исплата на пензискиот надоместок од третиот столб се полиберални во однос на вториот столб, но сепак треба да се има предвид дека тие се заштеди за старост<sup>102</sup>.

Имено, средствата може да се повлечат најрано десет години пред возраста за стекнување право на старосна пензија согласно Законот за пензиско и инвалидско осигурување, што во моментот би значело најрано на возраст од 54 години за мажи, односно 52 години за жени.

Со цел да се стимулира доброволно капитално финансирано пензиско осигурување се врши стимулирање за организирање и финансирање на професионална пензиска шема за своите вработени или членови<sup>103</sup>.

## **Заклучок**

Можеме да заклучиме дека реформата на пензискиот систем во Република Македонија има поставено повеќе цели кои се значајни за успехот во урамнотежувањето на трошоците, осигурувањето, намалувањето на сиромаштијата на пензионираниите лица, редистрибутивноста (во делот на ризикот, како тие да се споделат помеѓу повеќе генерации).

Како во многу земји во светот, така и кај нас постои криза во пензискиот осигурителен систем. Проблемот на кризата е проследен со различен ранг на решенијата, како што се: намалување на надоместоците во изминатите 19 години, намалување на придонесите во последните две години, зголемување на потребните години за работа, кои за жена се 62, за маж 64 години, или по избор на припадничките од женскиот пол и тие да

<sup>102</sup> Пензискиот надоместок е уреден со членовите 143, 144, 145 и 146.

<sup>103</sup> Во Главата 16 во членовите 158, 159 и 160 се уредени одредбите кои имаат стимулативен карактер за доброволно финансирано осигурување.

ги имаат истите права за квалификувани години за излез од пазарот на трудот. Можеме слободно да кажеме дека постои комбинација од сето погоренаведено.

Во моментот државата зазема посредувачка улога и мешавина од позиции за различни делови од системот со цел да обезбеди пензии во иднина. Термините кои се користат овде се однесуваат на првиот пензиски столб (кој е насочен кон намалување на сиромаштијата), втор пензиски столб (задолжителен, кој се стреми да го зацврсти урамнотеженото трошење), и третиот пензиски столб (доброволен на ниво на компанија или индивидуална основа, која има цел да ги регулира даноците, првенствено да направи индивидуално приспособување) и политики, како што е зголемување на штедењето, дизајнирано да ги зголеми националните можности.

Македонија има низок економски развој, типично со голем неформален сектор од кој не се обезбедуваат средства во пензиските фондови. Во практиката се покажа дека нема капацитет да ја администрира проверката на приходите на граѓаните кои остваруваат постојана парична помош по основа на навршени 65 години (ова право во многу други земји е интегрален дел на пензискиот осигурителен систем).

Македонија е пример, бидејќи во минатото се имплементираа лоши политики во пензискиот систем, се остана премногу долго во нестабилен пензиски систем, каде барањата на исплатата на надоместоците не можеше да се искомпензира со континуираното законско пролонгирање на пензионирањето, кое во практиката имаше отежната имплементација поради политички причини.

Причина за реформата на пензискиот систем во РМ лежи во сè поголемиот товар врз работоактивниот контингент од населението кој го издржува растечкиот број на пензионери, зашто PAYG системот долгорочно финансиски е неодржлив. Работната сила во Македонија се соочува со голема невработеност, која има негативни импликации на соодносот помеѓу број на вработени на еден пензионер.

Пензискиот дизајн во Република Македонија има импликации врз пазарот на трудот, економскиот развој, дистрибуцијата на ризикот, дистрибуцијата на приходите, вклучувајќи ги различните генерации и полот од работна сила (се мисли на мажи и жени).

При анализите во пензискиот систем, особено кога се правела промената во еден дел на системот, недоволно се предвидени промените и влијанијата во другите делови. Тука не може да има ефикасна добивка од дизајнирање само на еден дел од системот без последици, ако последиците имаат влијание на друг дел од системот како што е постигнувањето на осигурувањето и редистрибутивните цели. Не може да се постигне ефикасност ако опседнатоста околу статистиките за пензиите од вториот пензиски столб повлекува потреба да се внимава на намалување на средствата во првиот столб. Значи, потребно е да се предвидат последиците за ефектот на целиот систем. Транзициските трошоци се во постојан пораст, па со Законот за пензиско и инвалидско осигурување е предвидено дека ова ќе биде искомпензирано од буџетот на државата, никаде не може да се види колкави се тие транзициски трошоци и до кога ќе треба да се покриваат. Овој дефицит на транзициските финансиски трошоци е поради тоа што креирачите на политиките ја потценуваат збиеноста на висината на придонесите (степенот на средствата кои треба да ги уплатат работниците како

регуларни придонеси), поради таа потценетост се доведува во прашање чинењето на пензиите.

Значајно е да се наведат и административните трошоци. Овој вид финансиски трошоци се многу значајни, бидејќи постојат различни трошоци за различни видови пензиски системи. Според првиот извештај на пензиската комисија во Англија, индивидуалните сметки имаат тенденција на повиски трошоци, професионалните пензиски системи имаат помали трошоци, државните пензии генерално имаат мали трошоци.

Sundén наведува дека ефективните трошоци во Шведска за индивидуалните сметки, кои приватно се менаџирани, се поголеми во споредба со државните пензиски системи. Тој, исто така, потенцира дека имплементацијата на приватните пензиски системи се поскапи и покомплицирани.

Arebas и Mesa Lago за примерот на Чиле, исто така укажуваат на тоа дека поскапи се административните трошоци за приватните пензиски системи отколку кај државните системи (Baag. N.: 2006, стр. 8-9). Исто така, во Република Македонија се забележани високи трошоци за одржување на индивидуалната сметка од вториот столб, но иако се правеа напори тие да се намалуваат двапати досега, тие сè уште се многу високи. Ова се оправдува со наводните загуби кои ги претрпеа фондовите кои работат со средствата на задолжителниот капитален пензиски фонд, поради воспоставување на инфраструктурата. Но, овде не е јасно зошто не се прибегна кон постепено фазно преминување на капиталниот пензиски систем, каде што анализите во светот говорат дека во таква ситуација овие трошоци се помали.

Искуствата во светот говорат дека еден од начините е ширење (но не и елиминирање) на фискалното чинење на транзицијата кон фазно капитално финансирани пензии е тоа да оди постепено. Земјите кои сакаат да воведат индивидуални сметки, но кои не апсорбирале фискални средства за транзицијата, или каде што институциите не се уште толку доволно силни да ги поддржат индивидуалните задолжителни капитално финансирани сметки, имаат можност да воведат задолжителни национални пензии дефинирани на основ на придонеси поддржани со дополнителни доброволно финансирани сметки. Овој пристап ја поддржува структурата на индивидуалните сметки, но ги избегнува дополнителните административни и фискални трошоци за овој вид финансирање, а тоа исто така остава отворена можност за фазно капитално пензиско финансирање во некои подоцнежни етапи од трансформацијата. Оваа стратегија била апликативна за земји каде што задолжителното капитално финансирање е предвремено или може да биде усвоено предвреме (истата била препорачана од Asher со соработниците, 2005).

Друга околност е да се одложи транзицијата кон задолжителното капитално финансирање. На пример, Barr и Diamond полемизираат по ова прашање, дека дополнителниот фонд, плус индивидуалната сметка, се многу чувствителни, и дека индивидуалната задолжителна капитална сметка (сегашните пензиски арамани кои се нудат) ќе биде оптимална/доволна замена. Наместо оваа индивидуална сметка која се нуди, тие предлагаат национална сметка за извесно време, која ќе биде како дополнителна капитално финансирана на доброволна основа. Преку овој пристап ќе се избегнат дополнителните

финансиски трошоци и административниот товар во трансформацијата кон капитален пензиски столб, па како резултат на тоа ќе се одржи структурата на индивидуалната сметка и се остава отворена можност за фазна капитална сметка за иднина, но кога ќе се создадат подобри услови.

Сугестиите кои беа изнесени за трансформацијата во Чиле се типична конструкција и во повеќето шведски пензиски аранжмани (Barr N.: 2006, стр. 8). Ваквата национална сметка постои и во Латвија, а таа е приближна со бројот на населението како и Република Македонија, за што веќе стана збор кога претходно го елабориравме овој пензиски систем.

Решението за проблемите за исплата на пензиите во пензискиот систем мора да се гледа долгорочно, а за подобрување на финансирањето на пензискиот систем мора да се воведат повеќе мерки:

- ✓ Стапки за зголемување на придонесите;
- ✓ Намалување на надоместокот (ние веќе се вбројуваме во земји со низок пензиски надоместок);
- ✓ Подоцнежнo пензионирање за истите надоместоци;
- ✓ Пресметките да станат неопходни без оглед на степенот на финансирање.

Суштината на пензискиот дизајн е тој да биде политички одржлив. Реформите на пензиите – било кај PAYG или на инвестицискиот пензиски систем – мора се гледаат како подолготраен процес, кој бара поддршка од сите нивоа на Владата без оглед на тоа за која влада станува збор. Последователно на ова, политичката и фискалната одржливост зависат од владината способност да ги собере контрибуциите, да ја одржи макроекономската стабилност за приватните пензии и да го регулира финансискиот пазар ефективно. Во моментот, средствата од придонесите кои треба да се уплатуваат, институциите на системот не можат соодветно да ги соберат, па голем дел од економските активности се извршуваат во сивата економија. Економската стабилност на системот се соочува со дисторзии.

Приватните пензии имаат дополнителни потреби во приватниот сектор.

Нивната потреба, прво, не е сè уште адекватно сфатена во јавноста, а функционирањето на системот е премногу комплексно за граѓаните со просечни познавања од оваа материја. Второ, пласирањето на финансиската актива на финансискиот пазар досега беше проследена со ригидна законска регулатива. Одредени сиромашни земји од светот, нивната домашна актива од пензиските заштеди треба да ја пласираат на финансискиот пазар во поразвиените економии, додека овој пристап не ги стимулира домашните инвестиции и вработувањето. Но, ветува поголема заработка на светските берзи на капитал отколку да се инвестира во домашниот неразвиен финансиски пазар. Примерот со конзервативните финансиски можности на инвестициските фондови во Македонија се покажа поволен за време на светската криза, се забележаа помали загуби на инвестираните средства во домашната економија. Овој тренд е неодржлив на долг рок со развојот на институционалните капацитети на финансискиот пазар и зголемувањето на средствата во вториот и третиот пензиски столб. Трето, административниот капацитет на приватниот сектор е суштински во оставрувањето на административните барања во инвестицискиот пензиски систем, но кај нас овие капацитети сè уште се недоволно развиени.

Изборот на пензискиот дизајн во Република Македонија имаше поставено цел: сигурност на лицата во повозрасни години, да се олесни



сиромаштијата и да биде складна потрошувачката во согласност со индивидуалните животни потреби. Македонија беше во делот на земјите поборници за воведување на повеќестолбниот пензиски систем, „кој се состои од задолжително јавно управуван, неинвестициски столб и задолжителен но приватно менаџиран инвестициски столб, и како дополнителен доброволен приватно инвестициски столб“. Карактеристиката на првиот пензиски столб има примарна цел да ја олесни сиромаштијата; но како помошно средство на првиот пензиски столб, преку други финансиски форми на генералното оданочување, се покрива 1/3 од финансискиот дефицит за исплата на надоместоците. Вториот столб обезбедува ускалдено трошење на средствата, тој е приватно управуван, капитално финансиран, додека PAYG системот е издвоен од првиот столб. Третиот столб е приватен, доброволен и капитално финансиран.

Македонија, за да се соочи со зголемувањето на пензиските трошоци, како и со значителната сиромаштија кај пензионерите, зголемувањето на просечниот животен век и ниската стапка на фертилитет (со која не се обезбедува проста репродукција на населението), го вовеле тристолбниот пензиски систем.

Повеќестолбниот пензиски систем функционира на основата на три столба, кои во принцип се: прв столб PAYG систем кој е управуван од страна на државата, главно има редистрибутивна улога; во вториот столб членството е задолжително, пензиските средства се приватно менаџирани, главно средствата се утврдени врз основа на строги актуарски пресметки; и во третиот столб средствата се уплатуваат на доброволна основа.

Поставените цели на надоградениот пензиски систем во РМ, вклучувајќи го осигурувањето (во соочувањето со ризиците на долговечноста), ускладување на трошење на средствата (да им овозможи на луѓето можност да ги редистрибуираат средствата во нивниот животен век), стапката на сиромаштијата и редистрибутивноста, како и промовирањето на ефектот врз порастот на економија, тристолбниот пензиски систем различно влијае врз овие поставени цели.

Пензискиот систем со утврдена стапка на придонеси, со дарежливи месечни надоместоци, на кој се утврдуваат годините за пензионирање се дел од претходното златно време кое не е конзистентно со подолгото користење на пензиите поради зголемување на животниот век. Дополнителен фактор кој го отежнува функционирањето на пензискиот систем претставува предвременото пензионирање и дополнителниот пораст на стапката на издржуваност<sup>104</sup> кое е предизвикано делумно и од падот на фертилитетот.

Главниот извор за финансискиот проблем е тоа што се разликува приспособувањето на висината на порастот на приходите на основ на традиционално дефинираните надоместоци – defined benefit (DB), па така, овој систем има статичен дизајн кој не е автоматски приспособен на демографскиот тренд.

---

<sup>104</sup> Стапка на издржуваност (Dependency ratio): односот помеѓу бројот на економски активни и економски неактивни лица во популацијата. Обично се пресметува кога збирот на лицата помлади од 15 години и лицата постари од 64 години ќе се подели со бројот на лицата помеѓу 15 и 64-годишна возраст, и се изразува во проценти (Heringa H., 2007, стр. 18).

Со финансирање на национален систем на дефинирани придонеси – defined contribution (DC), овој систем има друг вид проблеми: го приспособува нивото на надоместоците со расположливите финансиски средства на лицето кое ги уплатувало. Проблемот со стапката на придонесите и можноста од предвремено пензионирање, како што е случајот во Македонија, и обезбедување на пензиски надоместоци, не е во одржливоста на системот, туку во несоодветното ниво на надоместоци кои треба да се исплатат ако лицето живее подолго.

Defined benefit (DB) pension, е дефиниран првиот столб. Пензиските надоместоците се детерминирани од функцијата на историјата на работникот и пензиската добивка. Формулата во минатото за пензија се засноваше на последните плати на работниците и периодот на уплатувани придонеси, или на платата на подолг временски период, на пример, на целата работна кариера на работникот, како што е регулирано во моментов. Теоретски, дефинираните надоместоци не зависат од висината на средствата кои се акумулираат на име на лицето кои ги уплатува придонесите, наместо тоа средствата се приспособуваат облигаторно, но ризикот од варирање на стапката на повраток на пензиските средства паѓа на товар на друг (спонзор), на оние кои вложувале поголеми средства по основ на придонеси во овој столб.

Defined-contribution (DC) pension, кај нас на овој основ се дефинирани вториот и третиот столб од пензискиот систем. Пензиите каде што надоместокот се детерминира од висината на средствата, каде што средствата зависат од актуарски пресметки. Така што, теоретски, Defined – contribution (DC) пензиите се приспособуваат задолжително во зависност од соодветните средства кои се вложувале од индивидуата, па овде индивидуите со пониски приходи се соочуваат со ризик по однос на нивните идни пензии (ризик на осиромашување).

Постојат дебати во светот дали пензиите да бидат на основ на дефинирани надоместоци – defined benefit (DB) или на основ на дефинирани придонеси – defined contribution (DC). Во дефинираните пензиски системи на основ на придонеси, пензиите кои ќе ги остварат индивидуите во иднина зависат од нивните акумулирани средства за време на работниот век. Овде, не се земени предвид два значајни фактори.

Прво, го соочува индивидуалниот работник со ризикот неговата пензија да зависи *inter alia* од перформансите и улогата на пазарот. Второ, во дефинираниот пензиски систем на база на придонеси, работникот е оставен на строгиот актуарски однос со неговото уплатување на придонесите. Овој пензиски систем прилично малку игра улога во сиромаштијата и на значењето на долговечноста како ризик-фактор, исто така не нуди сигурност (во соочувањето со неизвесноста на приходите во периодот на животот). Овој пензиски систем потешко врши ускладување/распоредување на трошење на средствата за старите лица. Вакви системи кај нас се вториот и третиот столб.

Пензиските системи на дефинирани надоместоци – defined benefit (DB) – обично зависат од улогата на фирмата или нивото на индустријата. Висината на индивидуалната пензија која ќе се оствари зависи од личната историја на приходите и должината на уплатуваните средства по основ на придонесите. Една од карактеристиките на овој вид пензиски аранжман е ризику од различно пензиско портфолио, кое зависи од успехот и улогата на работодавачот (се мисли на тоа како ќе се развива компанијата и дали

работодавачот ќе учествува во уплата на придонесите, па оттука товарот е повеќе на работодавачите во овој модел отколку кај моделот defined contribution (DC). Ние имаме чести појави кај нас, на пример, на голем број од вработени во одредени индустриски гранки, работодавачот не им ги уплатувал пензиските придонеси долго време во минатото. Второ, пензијата која ќе ја оствари работникот не зависи целосно од актуарските утврдени придонеси кои ги уплатувал претходно.<sup>105</sup>

Игнорирање на ефектот од дистрибуцијата. Поради можноста пензиите да се редистрибуираат помеѓу кохортите од различни возрасни групи, неопходно е да се знае кој добива а кој губи. Една голема грешка која се прави е игнорирањето на фактот дека одреден избор помеѓу капиталниот и PAYG пензискиот систем има различно влијание на оние кои губат и добиваат од воспоставувањето на таквиот систем.

Кај PAYG пензискиот систем, кај првата генерација корисници на пензии е поголема добивката, но повратот за следната генерација е помал. Ако системот е целосно капитален (како кај вториот и третиот столб), подоцната генерација која ќе ги повлекува надоместоците, кои ќе бидат во подобра позиција во споредба со малите пензии за првата генерација која ќе треба да го користи ова право. Постои грешка во презентирањето на влијанието на пензиите за подоцните генерации на пензионери поради Парето ефектот (развојот), а тоа доаѓа од административните трошоците кои се однесуваат на првите генерации. Овие тврдења се однесуваат и на земјите кои сè уште имаат PAYG пензискиот систем, а на кои политиките им се насочени кон придвижување на капиталниот пензиски систем преку воведување повисоки придонеси или помала редистрибуција на надоместоци од сегашните кон идните генерации.

Без оглед на причините за придвижување кон капитален пензиски систем, погрешно е ако се игнорираат дистрибутивните ефекти, на кои треба да се гледа со посебно внимание, а тоа повлекува имплицитна претпоставка околу дистрибуцијата на средствата помеѓу генерациите, па ова води кон грешка поради барањата на Парето надмоќноста од одредени политики, и го игнорира фактот што PAYG елементите во пензискиот систем има улога на зголемување на благосостојбата поради влијанието на можно интергенерациско споделување на ризикот, поради плаќање на дефицитот, како и поради загарантираниот минимален стандард (на пример, преку минималната пензија, која не е на основ на уплатуваните придонеси).

За споредба, помеѓу пензиските системи на основ на дефинираните придонеси и дефинираните надоместоци не може да се каже дека едниот пристап е подобар од другиот ако се присутни дисторзии на пазарот на трудот, како што е случај во Р. Македонија. Главната поента е многу едноставна: за да се зголеми пензиското штедење, потребна е промена на пензискиот аранжман, треба да се намали одредена потрошувачка, а тоа значи или да се зголемат придонесите на работниците, или на пензионерите да им се намалат надоместоците (државата одлучи за втората варијанта), која е неповолна за висината на пензиските надоместоци.

---

<sup>105</sup> Постои варијација на надоместоци кои зависат од времето кога може да се започне, да се калкулира актуарскиот утврден придонес за пензијата (пример, најповолни последни години, најповолни плати од одреден период на години, цело работно време/сите години влегуваат во калкулацијата, значи зависи од избраната формулата за пресметка на надоместокот за пензија).

Со прогресивното годишно оданочување на приходите и профилот на старосната заработка, кога возраста генерално расте во реални бројки, стапката на маргинално оданочување на приходот во просек се зголемува со годините. Во однос на тоа, добро дизајниран систем на дефинирани надоместоци може да има подобар резултат од пазарот на трудот со следните даночни оптоварувања, оданочување на приходот плус нето-оданочување од социјално осигурување, би било многу поедноставно за животниот циклус. Тоа значи дека даноците на приходот за помладите генерации е понизок, додека нето-оданочувањето за социјалното осигурување да биде повисоко. Во моментов, придонесите се проектирани во државата да се намалуваат, иако тоа не се одвива согласно проектираната динамика.

Со ваквата проектираност на намалување на пензиските придонеси во Македонија имаме спротивни тенденции. Системот на првиот столб сè повеќе навлегува во финансиски дефицит, но за да се одржи нивото на дефицит од 1/3 постојано се калкулира со заменската стапка, индексирањето на пензиите и процентот на уплата на пензиските придонеси, кој во моментов не се намалува како првично замисленото сценарио и со истата динамика која беше предвидена. Оваа „алхемија“ е недоволно позната за населението, па ова резултираше со зголемено намалување на заменската стапка, која е една од најниските во Европа, но и во однос на поразвиените OECD земји.

Голем дел од населението не штеди доволно на доброволна основа со цел да го зголеми влијанието за повисок стандард со текот на времето, мал број купуваат ануитети на доброволна основа, и покрај напорите кои се прават да се зголеми вредноста на овој вид штедење. Луѓето одложуваат тоа да го сторат поради:

- ✓ Ниските приходи кои ги остваруваат; нискиот стандард; недоволната информираност за осиромашувањето во староста согласно сегашниот дизајн на пензискиот систем кај нас; неможноста на државата да го трансформира големиот дел од сивата економија (од која не се уплатуваат пензиски придонеси); големото чинење на долг рок од пензиите поради административните трошоци за одржување на индивидуалните сметки од вториот и третиот столб итн.

Доброволните пензии играат значајна улога. Прво, ова значи дека помеѓу задолжителните и доброволните пензии мора да се направи рамнотежа, од една страна, неефикасноста се зголемува од униформните задолжителни пензии кои ги земаат некомплетно разликите во приоритетите на индивидуалните сметки, од друга страна, празнината ќе се зголемува ако задолжителниот систем е мал.

Второ, доброволните пензии можат да обезбедат урамнотежување на трошењето доколку се нема доволно фискални или институционални капацитети за да се оправда задолжителноста од нејзината имплементација.

Пензиите во Македонија се обезбедуваат од мешан пензиски систем. Од првиот PAYG пензискиот систем кој се заснова на дефинирани надоместоци, ризикот го споделуваат оние кои уплатуваат придонеси од сегашните генерации.

Одговорноста во овој PAYG пензиски систем паѓа на товар на усогласувањето на надоместоците во варијации на делумно финансирање или позајмување средства, преку трансферирање на ризикот преку повеќе

генерации, преку усогласување на надоместоците и придонесите. Поради дефицитот за исплата на надоместоците од овој столб и транзициските трошоци кои постојано изнесуваат околу 1/3, дел од системот се финансира надвор од генералните средства од пензискиот фонд, им се наметнува товарот, а ризикот се споделува со сите кои плаќаат даноци. Оттука, ризикот се пренесува преку повеќе генерации (поради тоа може идните даноци или сегашните даноци да се променат доколку растат долговите). Тоа значи дека овде даночните обврзници за пензиите во државата плаќаат двапати, првпат кога им се одбива за пензиско осигурување од платата и вторпат поради ретрансферирање на средствата од даноците од другите основи за покривање на дефицитот кој се појавува во приходната и расходната страна во фондот. Овој систем со PAYG елементи дозволува поделба на ризикот помеѓу повеќе генерации, а ова не се случува во системите со целосно капиталната индивидуална сметка (како што е вториот столб).

Во вториот столб, средствата се уплатуваат на индивидуална сметка, ризикот од непосакувани последици (посебно од ризикот на долговечност, ако надоместоците се добиваат како ануитети) му се наметнува на индивидуалниот работник, кој ја поседува индивидуалната сметка. Ако профитот се намали поради инвестиција на средствата на финансиската берза помеѓу корисниците, чинењето на дефицитот ќе повлече споделување и распространетост на ризикот на повеќе актери. Одговорноста, доколку дојде до ова, може да падне на товар на државата поради ненавремено и несоодветно преземена контрола на средствата кои се инвестирале со големи ризици.

Различните системи имаат различни ефекти врз мажот и жената пензионер. Пензискиот систем како другите институции, креира иницијативи кои влијаат на одлуките околу платената работа, грижа за активностите и слободното време. Тие, исто така, имаат влијание на текот на средствата за мажот и жената корисник, и на двајцата во зависност од тоа кога се во брак или разведени, во поглед на семејните пензии. Во моментот, на пазарот на трудот жените работат помалку години од мажот, главно се вработени на работни места за помала плата или работат во сектори каде претежно е доминантна женската работна сила и каде платите се многу ниски. Ваквиот дизајн на вториот столб наметнува и помали пензии на припадничките од женскиот пол. Логично, за нив ќе се уплатуваат помали придонеси кога се ангажирани на работни места за кои се остваруваат помали плати. Ова повлекува поголемо осиромашување на жените во споредба со машката работна сила.

Додека, пак, со несоодветна употреба на соодветно формулирана анализа, се прават грешки кои се однесуваат на дизајнот на реформираните пензиски систем, преку соодветна формулација која ги игнорира или која несоодветно ги зема предвид неопходните чекори кои се потребни за соодветна формулација. Ова прашање е значајно кога се зема или не се зема предвид трансформирањето на PAYG пензискиот систем кон форми на капитални пензии (втор и трет столб), кое повеќе ќе биде изложено подолу.

Грешките кои се појавуваат во капиталниот систем се нераздвоен дел, зашто првично се проектира заработка на вложените пари од фондовите. Но, пазарот ги враќа предвидените стапки на средства, а единствено кога тој е во пораст, овие барања за пораст на средствата се погрешни поради неколку причини, но не се единствени. Никој не може да предвиди

оплодување на средствата на долг рок, дали ќе се појават кризи (како што е оваа најголема светска криза), дали менаџерите ќе донесат правилни инвестициски одлуки итн.

Тука не постои автоматска врска помеѓу капитално финансираниот пензиски систем и неговиот пораст на средствата. Стапката на економскиот пораст на задолжителните капитално финансирани пензии може да се зголеми доколку се зголеми штедењето или ако се подобри ефикасноста, со што ќе се канализираат заштедите во инвестиции на пазарот на капитал. Ова може, но и не мора да се случи.

Ова финансирање го зголемува фондот, но емисијата на дефицитот може да не го зголеми штедењето, па според тоа, зголемувањето на штедењето кај задолжителните пензии може повеќе да ја намали рамнотежата во другите заштеди, и капитално финансираниот пензиски систем може да не биде добра политика.

Формалната берза на капиталот може но и не мора поефикасно да ги оплоди средствата по однос на инвестирање отколку неформалната берза на капитал. Влијанија на ефектите на берзата на капитал се можни, но зависат од ефикасното администрирање и од политичката поддршка за развој на регулативата на финансискиот пазар.

Овој вид финансирање може да го зголеми националното штедење, или може да го зголеми експлицитниот јавен долг, или некој од нив, и може да го подобри оперирањето на финансискиот пазар. И двете опции се можни, не мора истовремено да се остварат ваквите опции. Економските случаи на капитално финансираните пензии треба да се анализираат засебно.

Ставањето акцент на капитално финансираните пензии не е автоматско решение за демографските проблеми. Ова може да помогне ако ефектот врз надоместоците се зголемува, ако поволно влијае на нивниот пораст. Без дополнителни ресурси, зголемувањето на долговечноста повлекува подоцнежнo пензионирање или намалување на надоместоците од каде што тие се финансираат.

За согледувањето на меѓугенерацискиот ефект од овој вид пензии. Средствата кај задолжително капитално финансираните пензии треба да се зголемуваат во иднина, а тоа значи дека треба да се зголеми штедењето денес/сега. Но, за да се зголеми штедењето, мора да се намали трошењето на средствата од страна на државата, или од страна на сегашните работници, или од денешните пензионери, или од сите овие заедно. Трансформирањето кон капитално финансирани пензии значи генерално зголемување на товарот на сегашните генерации за остварување на надоместоците на идните генерации. Во зависност од различните специфики на секоја земја посебно, ова може но не мора да биде добра политика.

Генерално, воведувањето на нов PAYG систем повеќе им дозволува на претходните кохорти поголеми пензии отколку новиот систем кој е целосно капитално пензиско финансиран. Како што беше спомнато во другите делови од трудот, варијациите на избори помеѓу PAYG системот кој е делумно капитален или целосно заснован на капитално пензиско финансирање, може да биде неопходен избор околу меѓугенерациската дистрибуција на средствата и ризикот. Што значи, ако рамномерно капитално финансираните пензии не ја зголемат полезноста, промената не може да биде презентирана како развој на пензискиот систем.

Да ја разгледаме пожелноста или неопходноста на субвенционирањето од страна на државата кога се појавува дефицит во фондот. Подолгиот живот во периодот додека се користи пензијата ги намалува месечните надоместоци на одредена дадена акумулација на средства од одредена генерација, па поради тоа, ова покажува дека овде нема финансиски проблем, зашто државата го компензира дефицитот. Но, ова не значи дека тука нема социјален проблем во случаите на несоодветни надоместоци (кои постојано имаат тенденција во изминатите две декади на намалување), особено ако возраста за пензионирање не се менува често.

Неуспехот на пензискиот систем зависи од тоа како се обезбедува финансирањето: еден од начините да се зголемат средствата е преку зголемување на стапките на придонесите и да се намалат надоместоците, или редоследно, да се има пониски стапки на придонеси, а повисоки надоместоци во иднина. Во моментот, првата варијанта ја исклучуваме, зашто нашите политики се проектирани да се оди со намалување на пензиските придонеси, а ова не ветува дарезжливи пензии на долг рок, со оглед на тоа дека и во моментот имаме големи проблеми поради финансиската несолвентност на системот. Втората варијанта наметнува да се зголемат потребните квалификувани години за остварување на пензијата. Во Република Македонија има појави на предвремено излегување од пазарот на трудот за неколку години. Со ваквите одлуки, како во минатото така и сега, се негуваат погрешни илузии дека ќе се намали невработеноста, ќе се отворат можности за помладите генерации или за нови работни места, па така ќе се обезбеди поголемо уплатување на пензиски придонеси. Овој пристап во западните пазарни економии е напуштен повеќе од три децении.

Предвременото пензионирање малку или воопшто не влијае на намалувањето на невработеноста. Постои широко распространето мислење дека предвременото пензионирање ќе обезбеди слободни работни места за младите работници. Ова размислување би требало да биде точно доколку работните места во економијата се фиксни, а не променливи. Но, бројот на работните места не се фиксно дадени, тие се променливи. Прво, доколку некој работник се вработи, тој врши намалување на притисокот врз пензиските приходи (со самото тоа што уплатува придонеси), но се зголемува притисокот за пензиските фондови за сè подолго користење на пензија од страна на пензионерите, а самите тие уплатувале придонеси помалку години од предвиденото. Второ, земањето пензија предвреме не е секогаш неопходно и значи отстранување на работната сила од пазарот, па некои работници продолжуваат да работат каде било со цел да добијат дополнителни средства иако добиваат пензија, поради нискиот стандард или поради сè уште добрата здравствена виталност (а се скаратени со законот бидејќи не можат да работат по квалификуваните години за пензија, последователно на тоа, не уплатуваат пензиски придонеси). Во одредени земји, со предвремено пензионирање се сакало да се влијае на урбаната невработеност, а ова доживеало неуспех поради големата миграција од руралните области или од помалите кон поголемите урбани центри. Доказите покажуваат дека предвременото пензионирање не ја намалува невработеноста: многу декади наназад, развиените земји имаат забележано големо процентуално намалување на годините за пензионирање, каде не е забележано паралелно намалување на стапката на невработеност, кај Gruber и Wise—варијаблата на оданочување, која има

значително влијание на вработеноста, не е пронајдено влијание на невработеност (Diamond, 2006).

Значи, погрешно е тврдењето за промена на пензискиот систем за да се охрабри предвременото пензионирање или за да се намалат задолжителните години за пензија – и двете решенија на долг рок претставуваат палијативен одговор на циклусот на невработеноста, кои се однесуваат на ова прашање за краток рок<sup>106</sup>. Имено, ова имплицира дека е подобро да се фокусираме на надоместоците поради невработеност и на иницијативите за економски пораст на долг рок отколку на нарушувањето на пазарот на трудот во насока на надеж дека пензионирањето ќе има големо влијание на невработеноста. Слично на ова, надоместоците поради инвалидитет треба да се доделуваат врз основа на моменталниот инвалидитет (фактичката здравствена состојба), не како одговор поради невработеноста.

Пензиските критериуми имаат суштинско влијание на одлуките околу тоа кога да се оди во пензија. Во ситуации, кога не се добро дизајнирани правилата, имаме ситуација на стимулирање на предвременно пензионирање отколку што е пожелно во ограничувањето, како што се иницијативите кои можат да имаат влијание кај задолжителните квалификувани години за пензија. Gruber и Wise (1999, 2004) пресметувале за секоја година како влијае имплицитното оданочување на приходите за работниците да бидат квалификувани за пензија и нашле дека високото имплицитно оданочување на приходите значително влијае на предвременото пензионирање.

Улогата на државата е суштински учесник во кој било пензиски систем. Сите пензиски системи зависат од техничкиот капацитет на јавниот сектор. За PAYG пензискиот систем тоа значи да има способност да ги собере даноците и придонесите, да ја задржи врската за повеќе години на уплатување на придонеси од работниците кои се мобилни и да ја проектира идната стапка на придонеси и надоместоци со умерена прецизност.

Се прави фундаментална грешка со претпоставката дека приватните пензии ја исклучуваат државата од пензискиот бизнис. Државата има главна улога во пензиите со кој било специфичен пензиски аранжман. Државата мора да го поттикне влијанието на условите за придонесите, да обезбеди макроекономска стабилност (и зголемена системска стабилност), да обезбеди ефективна регулатива и супервизија на пензискиот систем и финансискиот пазар, вклучувајќи го и пазарот за ануитетите. Значи, регулативата треба да биде во можност да ги заштити индивидуите во овој многу комплексен простор за нив и треба да се заштитат самите себеси.

Генерално, функциите на приватниот пазар најдобро ќе функционираат кога државата ќе ги стави во добра и јасна функција правилата, и кога истите подеднакво ќе ги применува, коректно, брзо и предвидливо.

Капацитетот на приватниот сектор е суштински за приватните пензии. Покрај капацитетот на државата, приватните пензии исто така бараат значителен капацитет од приватниот сектор. Административната улога вклучува способност да се собираат придонесите, да се чуваат индивидуалните уплати долг период, да се информираат работниците за нивните акумулации и очекуваниот пораст на истите и да ги детерминира

---

<sup>106</sup> Структурната невработеност може да се зголеми поради различни причини. Дополнително, пазарот на трудот може со текот на времето да врши влијание за зголемување на наизменичните осцилации за постарите работници.



исплатите и надоместоците. Финансиската улога на капацитетот на приватните пензии ја вклучува можноста за менаџирање на големо инвестициско портфолио.

Треба да се нагласи дека јавните пензиски системи се ранливи доколку владата е неуспешна (не управува соодветно со средствата, но истото се случува и со приватните пензии). Фискалната неразумност води кон инфлација, еродирање на стабилноста на приватните фондови. Во прилог на тоа, доколку владината регулатива не е ефективна, на финансискиот пазар заштедите од инвестираните пензиски котизации ќе ја изгубат очекуваната добивка. Ефективната влада е есенцијална за каков било вид пензиски систем.

Понекогаш е дискутабилно дали инвестициските пензиски системи се побезбедни од владината злоупотреба (се мисли од финансиска злоупотреба) отколку PAYG системот. Ова не мора секогаш да биде вистина. Владата навистина може да не го одржи ветувањето за нејзиниот PAYG систем, но таа може исто така да ја намали реалната стапка на повраток во пензискиот инвестициски фонд, со барање до менаџментот на фондот да ја задржи владината финансиска актива со ниска добивка отколку што можат да заработат на финансиската берза, или да ги намали даночните привилегии на финансирање.

Не постои најдобар пензиски дизајн. Приложените апликации за принципите подолу можат да водат кон голем број различни системи. Значајните аргументи ќе ги проследиме подолу.

Пензиите по однос на целите кои си ги поставуваат се соочуваат со сериозни ограничувања:

- ✓ Фискален капацитет: поволниот фискален капацитет овозможува полесно да се обезбедат дополнителни средства за пензискиот систем;
- Институционален капацитет: добриот институционален капацитет овозможува широк ранг на можности за дизајнирање на пензиите;
- ✓ Емпириските вредности во зависност од однесувањето на параметрите, како што се брзите промени на пазарот на трудот кои имаат импликации на дизајнот на пензискиот систем, и ефектите од пензиите кои се на основ на приватно штедење, исто така влијаат;
- ✓ Обликот на дистрибуција на средствата пред да се трансферираат, поголемо намалување на средствата, повлекуваат пораст на потребни средства за намалување на осиромашувањето;

Овде не постои најдобар систем поради неколку причини:

- ✓ Причините за ограничувањето ја вклучуваат вредноста на клучните параметри кои се разликуваат помеѓу различни земји;
- ✓ Политичкиот процес е варијабилен, значи зависи од политичката изводливост, давајќи ранг на алтернативи кои се економични и административно изводливи;
- ✓ Со текот на времето се обезбедуваат дел од институциите кои влијаат на полезноста на политиките и промените.

Можеме да ги упатиме следните пораки за креирачите на политиките, кои ќе ги приложиме како сет аргументи:

- ✓ Коренот на проблемите за финансирање на пензиите е трендот на долг рок, не е 'кризата' на краток рок;

- ✓ Пензискиот систем има повеќе цели, различни институции, различни истории, разновидност на политики и разновидност без принуди;
- ✓ Овде не постои едноставно најдобар систем. Пензиските системи многу се разликуваат;
- ✓ Моќностите се зголемуваат поради ограничените можности за опуштеност. Во повеќето напредни економии има предности поради можност да се избере поедноставна можност; и
- ✓ Советите околу пензиските реформи треба да се разберат преку наведените принципи. Постои палета на недоговорени избори помеѓу чувствителните стратегии, како широк договор на одредени аспекти на лоши политики (тоа се случува(ше) во пензискиот систем во Р. Македонија).

### 4.3. Старите лица на пазарот на трудот во Република Македонија

Во изминатите две децении постарите работници на пазарот на трудот главно беа први на удар за отпуштање од работа и предвремено пензионирање, а тие одлуки беа носени согласно одлуките на различните Влади во државата.

Оваа категорија на работна сила, секоја година постојано се зголемува во контингентот на невработени лица, кои подолго време чекаат вработување, а главно поголемиот број имаат пониска наобразба и поголем процент во невработените се јавуваат од урбаните средини.

Иако беа донесени неколку законски решенија кои требаше да бидат во функција на заштита на правата од работен однос и дискриминација на оваа категорија работници, во практиката секогаш се изнаоѓаа „прагматични одлуки“ за исклучување од процесот на трудот или предвремено пензионирање кое се случуваше во повеќе наврати поради трансформацијата, како од јавните институции, така и од стопанството.

#### 4.3.1. Состојба на пазарот на трудот на постарите лица

Во Лисабон (март, 2000), ЕУ си поставува збир од нови стратешки цели за наредната декада да стане „најдинамичната економија заснована на знаење во светот, способна да одржи економски развој со подобри и повеќе работни места, но и подобра социјална кохезија“. Советот на Европа заклучил дека преку овие мерки треба да се зголеми вработеноста во ЕУ на 70% и да се зголеми бројот на вработените жени за повеќе од 60% до 2010 година.

Лисабонската стратегија претставувала зацврстување на Стокхолмската стратегија (2001), преку додавање дополнителна цел: стапката на вработеност на постарите работници (55-64) да биде 50% до 2010 година, познато и во целите од Стокхолм. Во март 2002 година, Советот на Европа во Барселона заклучува дека „за пет просечни ефективни години до 2010 година, треба да се пролонгира излегувањето од пазарот на трудот“. Во целите, од Барселона бил вклучен и нов дел за Европскиот Водич за политиката за вработување, 5 директива „Зголемување на пазарот со дотур/понуда (се мисли на постарата работна сила) и Промовирање на активно стареење“, како нов дел во Европскиот Водич кој е валиден за периодот 2005-2008 година, (Kasneci D.: 2007, стр. 38-39).

Согласно анализата за прогресот кон Барселона и Стокхолм, земјите-членки на ЕУ вредностите и целите од Барселона и Стокхолм ги ефектуираат во своите земји за развој на вработеноста за постарите лица и реформата на пензискиот систем. Преземани се значајни национални политики за вработување со јасна конвергенција кон целите на ЕУ. Согласно ова, и во Република Македонија се прават напори на овој план, иако значително се пониски цели кои се поставени за остварување, а ова може да се согледа подолу во табела бр.7.

Табела бр.7 Стапка на вработеност во Република Македонија

	Македонски податоци 2007 год.	Национални цели 2010 год.	ЕУ 25 во 2005 година	Лисабонски/Стокхолмски цели на ЕУ за 2010 год.
Општа стапка на вработеност	40,7%	48%	63,8%	70%
Вработеност на жените	32,3%	38%	56,3%	60%
Стапка на вработеност на повозрасни работници (55-64 год.)	28,8%	33%	42,5%	50%

Според горенаведените податоци во табела бр.7, во Република Македонија општата стапка на вработеност, вработеноста на жените и стапката на вработеност на повозрасни работници од 55 до 64 години во 2007 година се далеку под целите од Лисабон и Стокхолм кои се зацртани да се остварат до 2010 година (Извештај на Dilbiene N.: 2008, стр. 8-9).

Подолу ќе направиме посеопфатна анализа за пазарот на трудот за постарите работници. Анализата се заснова на временскиот интервал 2003-2008 година. Во изминатиот период, од 2003 до 2008 година, вкупната невработеност на лицата на возраст од 45 до 60 и повеќе години дадена по пол е како во прилогот од табелата бр.8 и графиконите од бр.3 до бр.7 кои се дадени за поодделни старосни структури по години и пол (изразени во проценти):

Табела бр.8

Години	пол	серија на процентуално учество од 2003 до 2008 година					
		2003	2004	2005	2006	2007	2008
од 45 до 60 +	мажи	64,3	64	65,2	65,4	66,4	63,8
	жени	35,7	36	34,8	34,6	33,6	36,2
45-49	мажи	20,4	20	19,3	19,3	22,5	17,3
	жени	15,2	15	13,7	13,1	14,8	12,3
50-54	мажи	17,7	17	17,6	18,2	21,1	17,4
	жени	12,4	12	11,5	11,5	11,5	11,5
55-59	мажи	16,7	17	18,0	17,6	19,4	16,7
	жени	7,0	8	8,1	8,0	6,9	8,9
60+	мажи	9,6	10	10,3	10,2	3,3	12,4
	жени	1,2	1	1,6	2,1	0,5	3,5

Во табелата бр.8 може да се забележи дека во периодот од 2003 до 2008 година, бројот на невработени лица на возраст од 45 до над 60

години е поголем во сите години кај машкиот пол, тој во 2003 е (64,3%), додека во 2008 изнесува (63,8%). Во овој период невработеноста на лицата од женски пол во 2003 е (35,7%), додека во 2008 се искачува на (36,2%). Најголема е процентуалната застапеност на невработеност на лицата од 45 до 49 години, тој кај мажите во 2003 е (20,4%), кај жените е (15,2%), во 2008 година стапката на невработеност е намалена кај двата пола, таа кај мажите изнесува (17,3%) и кај жените (12,3%).

Кај лицата во старосната група од 50 до 54 години, стапката на невработеност во овој период е поголема кај мажите во споредба со женската работна сила, кај мажите невработеноста расте од 2003 (17,7%) до 2007 (21,1%), додека во 2008 година се намалува на (17,4%). Кај женската работна сила, кај оваа возраст се бележи благ пад во споменатиот период 2003-2008 година. Кај лицата на возраст од 55 до 59 години поголема е невработеноста на машката работна сила во споредба со невработеноста на припадниците жени. Кај споменатата возраст се бележи зголемување на невработеноста на жените од 2003 (7,0%) до 2008 на (8,9%). Кај мажите во оваа старосна група имаме зголемување од 2003 (16,7%) во 2007 на (19,4%), додека во 2008 година, таа изнесува (16,7%). Кај лицата на возраст над 60 години, невработеноста од 2003 до 2008 се зголемува во континуитет кај двата пола, со таа разлика што истата е поголема кај машкиот пол. Генерално, може да се заклучи дека невработеноста е неповолна кај лицата од повисоките старосни структури, и дека со зголемување на староста се зголемува и невработеноста, истото може да се согледа и на долу прикажаните графикони (Извор, Агенција за вработување на Република Македонија). Ако се спореди со податоците од Државниот завод за статистика, ќе се добијат поинакви резултати како резултат на различната методологија на прибирање, обработка и презентирање на истите. Генерално, Државниот завод за статистика, податоците ги добива според Анкетата на работната сила (значи, реферира според добиените податоци од направеното интервју со испитаниците). Во АВРМ, податоците се реферираат според пријавените лица како невработени кои немаат регулирано работен однос за кои се плаќаат социјални придонеси. Ова не значи дека овие лица не се вработени во сивата економија, која во Македонија како процент од БДП во периодот 2004/2005 година изнесува 36,9%, според (Schneider F.: 2007, стр. 19 и 36). Имено, лицата кои се вработени во сивата економија, за нив не се уплатуваат социјалните (помеѓу кои и пензиските) придонеси, кои во иднина, кога ќе оставарат право на пензија, имаат влијание на висината на пензијата, а гледано долгорочно, кај нив уште повеќе ќе се зголеми падот на стандардот во повозрасни години.

Графикон бр.3



Графикон бр.4



Од графиконот бр.3 може да се забележи дека машката невработеност за лицата на возраст од 45 до 49 години во 2003 е 20,4%, а во 2008 (17,3%), таа за овој временски период се намалува за речиси 3,1%, во графиконот бр.4, за лицата од 50 до 54 години невработеноста во 2003 е (17,7%), во 2008 година (17,4%) нема некои значителни поместувања, намалувањето е само за 0,3%. Кај работната сила, за лицата од женски пол кај старосната група од 45 до 49 години во 2003 година невработеноста е 15,2%, додека во 2008 година (12,3%) има намалување за 2,9%. Кај старосната група од 50 до 54 години, за лицата од женски пол, во 2003 година невработеноста е (12,4%), а во 2008 година е (11,5%), намалувањето е само за 0,9%. Кај двата пола како што се зголемува возраста, така сè помалку се намалува невработеноста.

Графикон бр.5



Графикон бр.6



Од графиконот бр.5 може да се забележи дека машката невработеност за лицата на возраст од 55 до 59 години во 2003 и 2008 година е 16,7%, нема намалување за овие пет години, во графиконот бр.6 за лицата над 60 години невработеноста во 2003 е (9,6%), во 2008 година е (12,4%), невработеноста за оваа возрасна група се зголемува за 2,8%. Кај работната сила за лицата од женски пол, кај старосната група од 55 до 59 години во 2003 година невработеноста е 7%, додека во 2008 година (8,9%) има зголемување за 1,9%. Кај старосната група над 60 години за лицата од женски пол, во 2003 година невработеноста е (1,2%), а во 2008 година е (3,5%), има зголемување за 2,3%. Кај двата пола како што се зголемува возраста, така расте и процентуалното учество на невработеноста.

Графикон бр.7



Според графиконот бр.7, ако ги анализираме сите старосни групи од 45 до над 60 години, кај двата пола во временскиот период 2003-2008 година ќе се забележи дека невработеноста кај машката работна сила се движи од 64,3% и се намалува на 63,8%, има намалување за 0,5%. За истата старосна група и периодот, состојбата кај женската работна сила се движи од 35,7% на 36,2% има тенденција на зголемување за 0,5%. Што значи, имаме понеповолна состојба кај женската работна сила, иако овој процент не е значителен од само 0,5%, кај машката работна сила невработеноста се намалува, а за истиот тој процент невработеноста кај женската работна сила се зголемува.

Со Законот за работни односи во членот 104 е предвиден прекин на договорот за работа поради возраст на работникот, во Главата XV е предвидено во членовите 179 посебна заштита на работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи, и во членот 108 е предвидена заштита од прекувремена или ноќна работа<sup>107</sup>. Но, иако во законот е предвидена заштита на постарите работници, во практиката се соочуваме со поголемо отпуштање од работа, впрочем, тоа го говорат и податоците, ова е овозможено поради различните форми на приватизација, технолошки вишок, можноста која се дава во членот 8 од Законот за работни односи во кои се наведуваат исклучоците од забрана на дискриминација при утврдување на листите за отпуштање на вработени во компаниите ИТН.

<sup>107</sup> Во членот 104 од основниот Закон за работни односи во според став (1), работодавачот има право да го прекине договорот за работа на работникот кога работникот ќе исполни услови за остварување старосна пензија согласно законот.

(2) Работодавачот на работникот од ставот (1) на овој член може да му го продолжи договорот за вработување најмногу до 65 години возраст, доколку со закон и општ колективен договор не е утврдено поинаку. **Овој член со измените во** Сл. Весник на РМ бр. 106/2008 е променет и гласи: 1) Работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж. 2) Работодавачот, на барање на работникот од став (1), може да му го продолжи договорот за вработување најмногу до 65 години возраст, доколку со закон не е утврдено поинаку. Ова е правено под образложение на допрецизирање на оваа одредба поради возраста на работникот. Уставниот суд со одлука го укина ставот 1 од овој член и дел од одредбата на став 2. Со донесување на Одлуката настана извесна правна празнина и проблеми во толкувањето на одредбата при примената. Заради усогласување на Одлуката, пополнувањето на правната празнина и изедначена примена на законот со член 15 се предлагаат соодветни измени на член 104 во врска со престанокот на работниот однос по овој основ. За таа цел, со членот 8 што се предлагал се извршило усогласување со Одлуката на Уставен суд.

Во Главата XV, член 179 е предвидена посебна заштита на работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи, кои уживаат посебна заштита, согласно овој и друг закон.

Во членот 108 од оваа глава на Законот се вели дека на повозрасниот работник, работодавачот без согласност на работникот не смее да му одреди прекувремена или ноќна работа.

Во членот 2 од Законот за еднакви можности се наведени целите кои меѓу другото се однесуваат на еднаквите можности во економската, социјалната и образовната област, во членот 9 е наведено усвојување на охрабрувачки и програмски мерки, посебно во ставот (3) за усвојување општи мерки во процесот на едукација и професионална обука и во членот 10 се уредени надлежностите на субјектите во системот на образование за воспоставување еднакви можности, додека во членот 21 се регулира можноста за изготвување План за акција кој содржи основни начела во согласност со долгорочните програмски документи во домените на социјалната сигурност, вработувањето, образованието итн.

Иако е предвидено во неколку законски решенија подигнување на образовното ниво на невработените, меѓу кои и на оваа возрасна група од 45 до над 60 години, во практиката не се забележуваат значителни резултати.

Подолу во табеларниот приказ бр.9 и10, и графичките прикази бр.8 и 9 ќе ја проследиме образовната структура на лицата на возраст од 45 до над 60 години, дадени по пол и години, изразени во проценти.

Табела 9, степен на образование, за периодот 2003-2008 година, за лицата на возраст од 45 до над 60 години во РМ (мажи)

Образование		2003	2004	2005	2006	2007	2008
		%	%	%	%	%	%
НКВ	мажи	31,06	30,96	31,68	31,68	31,74	31,86
ПКВ и НСО	мажи	4,95	4,46	4,45	4,45	4,33	4,32
КВ	мажи	15,00	14,99	14,86	14,86	14,68	14,41
ВКВ	мажи	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ССО	мажи	8,78	9,15	9,65	9,65	10,11	10,18
ВИШЕ	мажи	2,06	2,17	2,13	2,13	2,13	2,03
ВИСОКО	мажи	2,32	2,50	2,39	2,39	2,36	2,23
Магистри	мажи	0,03	0,04	0,03	0,03	0,03	0,03
Доктори на науки	мажи	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01

Табела 10. степен на образование, за периодот 2003-2008 година, за лицата на возраст од 45 до над 60 години во РМ (жени)

Образование		2003	2004	2005	2006	2007	2008
		%	%	%	%	%	%
НКВ	жени	19,89	19,84	18,56	18,56	17,96	18,16
ПКВ и НСО	жени	2,03	1,75	1,72	1,72	1,68	1,64
КВ	жени	4,63	4,72	4,69	4,69	4,75	4,76
ВКВ	жени	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ССО	жени	7,08	7,19	7,49	7,49	7,79	7,91
ВИШЕ	жени	0,99	1,05	1,12	1,12	1,16	1,18
ВИСОКО	жени	1,06	1,16	1,21	1,21	1,28	1,28
Магистри	жени	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01
Доктори на науки	жени	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00



Ако се анализираат податоците во горенаведените табели бр.9 и 10 кои се дадени засебно за двата пола по години и степен на образование, политиките кои се креирани досега не охрабруваат дека законските декларативни заложби даваат некакви резултати во практиката. Според прикажаните податоци, стапката на лицата на оваа возрасна група невработени со НКВ образование е поголема кај мажите, таа се движи во 2003 од (31,06%), во 2008 се зголемува на (31,86%). Кај женската работна сила на возраст од 45 до над 60 години, ова образовно ниво е значително пониско, во 2003 има (19,89%), до 2008 година таа се намалува и изнесува (18,16%). Кај лицата со КВ образование поголемо е процентуалното учество на машката работна сила во споредба со женската невработеност. Во 2003 година има мажи со КВ образование (15,00%), овој процент симболично се намалува до 2008 година кога изнесува (14,41%). Кај женската невработена работна сила, во 2003 има со КВ образование (4,63%), до 2008 година симболично се зголемува ова образовно ниво на (4,76%). Кај лицата со СС образование има поголема процентуална застапеност кај машката невработена работна сила во споредба со женската. Во 2003 година има мажи невработени со ССО (8,78%), овој број се зголемува до 2008 година и изнесува (10,18%). Кај жените со ССО во 2003 година има (7,08%), овој процент се зголемува во 2008 година кога изнесува (7,91%). Кај другите образовни нивоа има ниско процентуално учество кај двата пола, со таа разлика што процентуално, според другите образовни нивоа поголемо е учеството на машката невработена работна сила. Од горенаведените податоци може да се заклучи дека стапката на невработеност на лицата на возраст од 45 до над 65 години е највисока кај пониските образовни нивоа во споредба со повисоките образованија. Но, овде посебно може да се забележи и тоа дека со зголемување на возраста на лицата, иако тие имаат повисоки образовни степени секоја година, сè повеќе ги губеле работните места. Ова покажува дека, како образовното ниво така и возраста има влијание на зголемувањето на стапката на невработеност посебно кај женската работна сила. Ова се потврдува со горенаведените податоци каде кај жените кои се со више образование во 2003 има (0,99%), во 2008 се зголемила невработеноста на (1,18%). Кај високо образовно ниво на женската невработена сила во 2003 има (1,06%), до 2008 година се зголемила стапката на (1,28%).

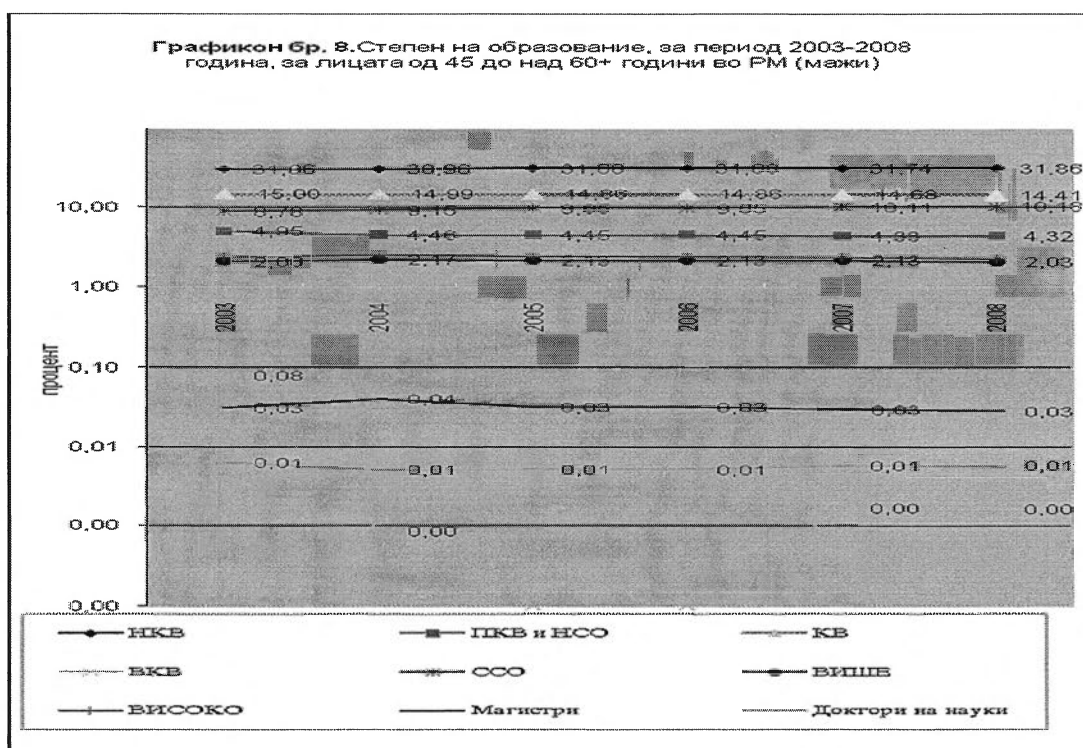
Бидејќи стапката на невработеност кај машката работна сила со образовните нивоа више и високо од 2003 година до 2008 година се намалува, овие индикатори покажуваат дека поповолна е состојбата на пазарот на трудот за мажите во споредба со жените кај повисоките образовни степени. Додека, пак, ако се анализира состојбата со пониските образовни нивоа, понеповолна е состојбата на пазарот на трудот на машката невработена работна сила (во значително поголеми проценти).

Овде најверојатно не треба да се бараат причините за различните проценти на невработеност кај двата пола во различните образовни степени од аспект на дискриминација на пазарот на трудот помеѓу половите, туку според видот на вишото и високото образование кои го имаат завршено двата пола, а кој се покажал како неопходен на пазарот во наведениот период 2003-2008 година.

Горенаведеното може да се забележи на подолу дадените два засебни по пол графикони бр.8 и 9 од аспект на образовните степени, на кои истовремено се прикажани години, образовни нивоа и процентуална застапеност. На овие графикони се забележува дека најголемо е

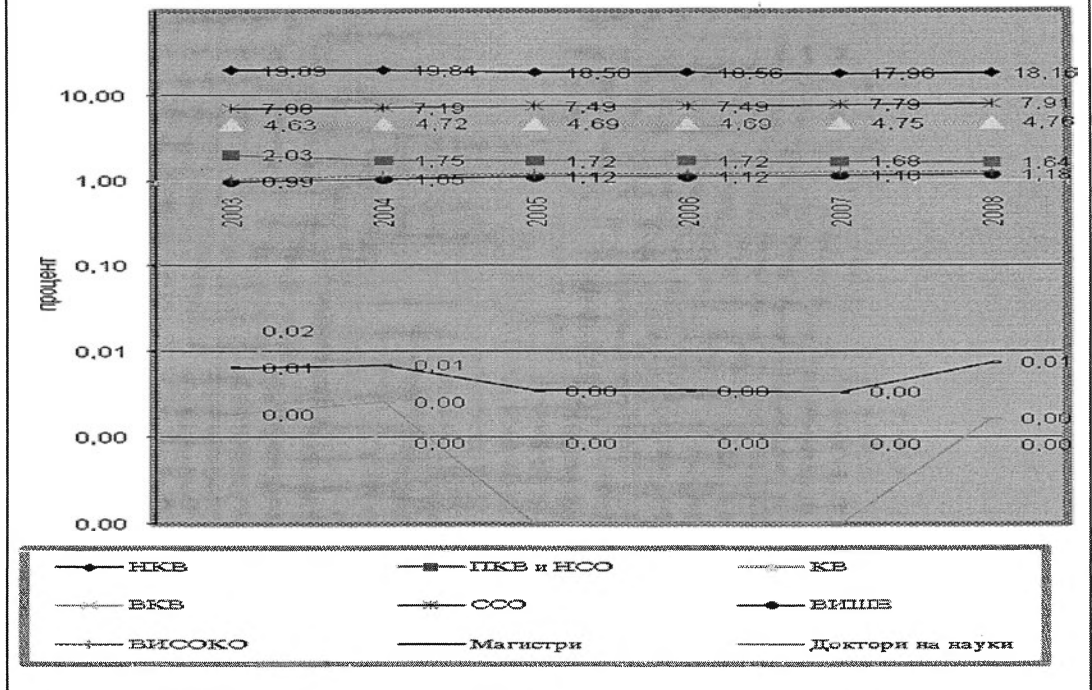
процентуалното учество кај овие старосни групи со пониските образовани нивоа, додека кај повисоките образовни степени има многу мал процент на невработени лица.

Во Република Македонија постои висока стапка на невработеност, како кај другите возрасни групи, така и кај оваа категорија лица на возраст од 45 до над 60 години. Со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност (пречистен текст), Сл. Весник на РМ бр. 37/97, 4/98, 14/99, 25/2000, 101/2000, 50/2001, 7/02, 25/03 и 37/04 е уредена основната задача на размена на трудот во членот 3, во членот 12 се уредени услугите од размената на трудот на работодавачите од страна на Агенцијата<sup>108</sup>.



<sup>108</sup> Во член 3, став 1 алинеја 3, 5, 6 се вели дека основни задачи на размената на трудот се: споредување на потребите на работодавачот со квалификацијата, знаењето и искуството на невработените лица; упатување на невработените лица на обука, преквалификација или доквалификација за вработување; помош на работодавачите при вработување на невработени лица со поволни услови. Во член 12, во став 1, алинеја 5, 6, 7, 8, услугите од размената на трудот на работодавачите од страна на Агенцијата се состојат особено од: помош на работодавачот во организирање на обука, преквалификација или доквалификација на невработените лица според нивното образование и способности за потребите на работодавачот; информации за состојбите и движењата во стопанството, вработувањето и невработеноста; совети за примена на законите и другите прописи; советување и услуги на работодавачите за можностите, условите, предностите и поволностите при вработување на невработени лица.

Графикон Бр. 9. степен на образование, за период 2003-2008 година, за лицата на возраст од 45 до над 60+ години во РМ (жени)



Во членовите од 14 до 16 од истоимениот закон се уредени обуката, преквалификацијата или доквалификација на невработените лица.

Во членот 19 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност (пречистен текст) е уредена услугата од размената на трудот за невработените лица кои бараат работа од Агенцијата, во членот 20 е уредена професионалната ориентација, која како помош ја дава Агенцијата на невработените, во членот 42 се вели дека доколку работодавачот не изврши избор од дополнително упатените лица, Агенцијата му нуди обезбедување на работник, во членот 64 се уредени правата од осигурување во случај на невработеност.<sup>109</sup> Реално гледано, досега улогата на Агенцијата во овој домен е многу мала, речиси во самата почетна фаза од преземање на активностите кои ги има со инженерциите во Законот во овој домен.

Поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година, одреден број лица кои ги изгубија работните места, од страна на Агенцијата за вработување добиваа извесен период парични надоместоци. Со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност во членот 65 е уредено правото на паричен надоместок, додека во истоимениот закон со членот 68 е утврдена висината на паричниот надоместок, во член 70 е уредена стапката на усогласување на паричниот надоместок, во член 71 е уредено времето за кое се исплатува паричниот надоместок.

За лицата кои ги изгубија вработувањата во горенаведениот период 2000-2004 година во гореспоменатите претпријатија, оваа категорија невработени поради притисокот кој го вршеше пред Собранието на Р.

Македонија, подолг временски период успеа да издејствува материјално обезбедување. За нив беше донесен посебен Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година, Сл. Весник на РМ бр. 87/08, во членот 1 е уредена категоријата лица, временскиот период на опфат на условите за стекнување и начинот на користење право на материјално обезбедување во вид на паричен надоместок на невработените лица на кои им престанал работниот однос по основ на стечај, ликвидација или технолошки вишок, заклучно со 31 декември 2004 година, а кои оствариле право на паричен надоместок по 7 април 2000 година, во претпријатијата со доминантна сопственост на државата (во натамошниот текст: невработено лице). Во членот 4 се уреди висината на невработеното лице кое има право на месечен паричен надоместок во висина од 34% од просечно исплатената месечна нето-плата по работник во Републиката за претходната година. Во членот 5 е уредено правото на паричен надоместок на невработеното лице од членот 2 на овој закон, кое го остварува до неговото вработување или пензионирање, односно до настапувањето на некои од основите за престанок на правото на паричен надоместок утврдени со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Во членот 7 се вели дека со остварување на правото на паричниот надоместок согласно одредбите од овој закон, на невработеното лице му престанува правото на парични примања по други основи. Оваа категорија лица во горенаведениот временски период со ова законско решение се стави во привилегирана позиција во однос на оние невработени кои останаа без работа пред и по овој период, кои исто така имаат работен стаж над 25 години, а не биле вработени во горенаведените претпријатија. За исплата на оваа категорија лица дополнително се оптоварува буџетот на Агенцијата за исплата на надоместоците. Оваа бројка на лица, кога ќе се пензионира ќе остварува ниски пензии, која ќе влијае на нивниот материјален стандард, поради малиот број години кои уплатувале придонеси во ФПИО (доколку во меѓувреме не најдат работа и додека не го зголемат бројот на годините за кои уплатуваат придонеси). Веројатноста на пазарот на трудот да најдат работа е многу мала со оглед на високата стапка на невработеност, особено поради нестимулативните политики од страна на државата за вработување на постари лица кои се невработени.

Во прилог на ова тврдење е и периодот на чекање на работа на повозрасната категорија на лица кои се невработени, кои се прикажани подолу во табеларниот приказ бр.11 и графичките прегледи бр.8-19, кои се претставени по пол, години и време на чекање изразени во проценти.

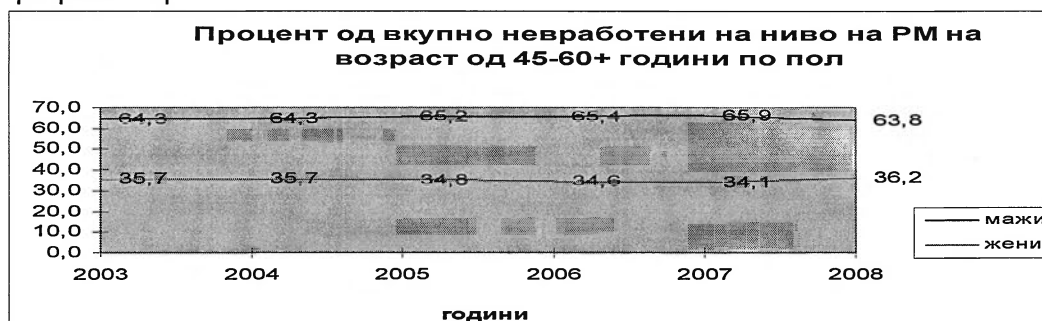
Табела бр.11 Процент на невработени лица од вкупно невработените во дадената година и невработените на возраст од 45 до над 60 години според времето на чекање за работа од 2003 до 2008 година

време на чекање	Процент од вкупно невработените во дадената година						Процент од вкупно невработените на возраст од 45 до над 60+ години во дадената година					
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2003	2004	2005	2006	2007	2008
вкупно невработени												
мажи	17,9	19,2	20,9	21,4	15,2	23,3	64,3	64,3	65,2	65,4	65,9	63,8
жени	10,0	10,7	11,1	11,3	7,8	13,2	35,7	35,7	34,8	34,6	34,1	36,2
Под 1м	0,8	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	2,9	1,8	1,28	1,3	1,9	1,2
мажи	0,6	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	2,1	1,2	0,87	0,8	1,31	0,7
жени	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,8	0,6	0,41	0,5	0,59	0,5
1-5м	1,7	1,3	1,1	1,7	0,9	1,8	6,2	4,5	3,52	5,1	3,93	4,9
мажи	1,0	0,8	0,7	1,0	0,6	1,0	3,7	2,8	2,11	3,0	2,5	2,8
жени	0,7	0,5	0,5	0,7	0,3	0,8	2,4	1,7	1,41	2,0	1,44	2,1
6-11м	2,4	2,1	1,8	2,5	1,4	2,2	8,6	7,2	5,78	7,7	6,09	5,9
мажи	1,7	1,3	1,2	1,6	0,9	1,3	5,9	4,4	3,77	5,0	3,99	3,5
жени	0,7	0,8	0,6	0,8	0,5	0,9	2,7	2,7	2,01	2,6	2,1	2,4
12-17м	1,2	2,7	2,4	1,5	1,8	1,8	4,4	8,9	7,43	4,6	7,81	5,0
мажи	0,8	1,7	1,6	0,9	1,1	1,1	2,8	5,6	4,87	2,9	4,88	3,0
жени	0,4	1,0	0,8	0,6	0,7	0,7	1,6	3,3	2,56	1,7	2,93	2,1
18-23м	1,7	2,0	1,8	1,5	1,4	1,7	6,2	6,7	5,74	4,6	6,11	4,6
мажи	1,2	1,4	1,2	1,0	1,0	1,0	4,2	4,8	3,67	3,0	4,22	2,8
жени	0,5	0,6	0,7	0,5	0,4	0,7	2,0	2,0	2,07	1,6	1,89	1,9
2 години	2,3	2,6	4,2	3,6	1,9	3,6	8,3	8,5	13	11,0	8,37	9,9
мажи	1,4	1,7	2,8	2,4	1,3	2,3	5,1	5,8	8,59	7,3	5,59	6,3
жени	0,9	0,8	1,4	1,2	0,6	1,3	3,2	2,8	4,38	3,7	2,78	3,6
3 години	2,0	2,1	2,4	3,5	1,6	2,3	7,3	7,0	7,38	10,8	6,97	6,3
мажи	1,4	1,3	1,6	2,3	1,0	1,5	4,9	4,3	4,94	7,0	4,27	4,0
жени	0,7	0,8	0,8	1,2	0,6	0,8	2,4	2,7	2,44	3,7	2,7	2,3
4 години	1,7	1,9	2,0	2,1	1,5	3,0	6,3	6,3	6,2	6,4	6,36	8,3
мажи	1,2	1,3	1,2	1,4	1,0	2,0	4,2	4,2	3,79	4,3	4,3	5,5
жени	0,6	0,6	0,8	0,7	0,5	1,0	2,1	2,1	2,41	2,1	2,06	2,8
5-7 години	5,8	5,1	4,7	4,7	4,0	6,3	20,8	17,0	14,7	14,4	17,4	17,2
мажи	4,0	3,5	3,2	3,1	2,9	4,1	14,4	11,7	9,95	9,4	12,6	11,1
жени	1,8	1,6	1,5	1,6	1,1	2,2	6,5	5,3	4,78	5,0	4,82	6,1
8 год и повеќе	8,1	9,6	11,2	11,2	8,1	13,4	29,1	32,1	35	34,2	35	36,6
мажи	4,7	5,8	7,2	7,4	5,1	8,8	17,0	19,6	22,6	22,5	22,3	24,1
жени	3,4	3,8	3,9	3,8	2,9	4,6	12,1	12,6	12,3	11,7	12,8	12,5

Кај оваа категорија, вкупниот процент од невработени лица на возраст од 45 до над 60 години, гледано по периоди на чекање на вработување во интервалот од 2003 до 2008 е во постојан пораст. Стапката на вкупно невработените мажи на оваа возраст во 2003 е (64,3%) во 2008 се намалува на (63,8%). Кај женската работна сила има благ пораст во 2003 (35,7%), во 2008 година се искачува на (36,2%). Ако се погледне табелата може да се забележи дека оваа категорија на лица е со долг период на евиденција како невработени во АВРМ. Кај невработените лица кои чекаат работа од 5 до 7 години, од оваа категорија на возраст од 45 до над 60 години во 2003 кај двата пола има (20,8%) до 2008 година оваа стапка се намалува и изнесува (17,2%). Кај мажите невработени кои чекаат работа 5-7 години, во 2003 има (14,1%) до 2008 година оваа стапка се намалува на (11,1%). Кај жените невработени кои чекаат работа 5-7 години, во 2003 има (6,5%), до 2008 година оваа стапка се намалува на (6,1%). Најголемо процентуално зголемување има кај невработените кои чекаат работа 8 и повеќе години, кај двата пола во 2003 има (29,1%), до 2008 година се зголемува стапката на невработеност кај овој период на чекање која изнесува (36,6%). Кај мажите невработени кои чекаат работа 8 и повеќе години, во 2003 има (17,0%), до 2008 година оваа стапка се искачува на (24,1%). Кај жените невработени кои чекаат работа од 8 и повеќе години, во 2003 има (12,1%), до 2008 година оваа стапка се зголемува на (12,5%). Според горенаведените податоци може да се заклучи дека лицата на возраст од 45 до над 60 години остануваат подолго време невработени во споредба со помалото процентуално учество на чекање работа и кај двата пола во помалите периоди кои се дадени во табелата. Поголемиот период на чекање за вработување на оваа старосна група од 45 до над 60 години е во корелација и со ниското образовно ниво, но постои дополнителна тенденција за зголемување на невработеноста кај лицата со повисоки образовни нивоа во Р. Македонија, а оваа појава веќе беше елаборирана во делот на образованието.

На ова укажуваат и светските искуства, дека лицата со пониско образование сè помалку можат да најдат работа (подолго остануваат невработени), како што беше посочено во претходните глави од трудот. Ова може да се забележи и од дадените графички прикази од бр.10 до 21 подолу за периодите од еден месец до над 8 и повеќе години на чекање за вработување на оваа старосна група, каде секоја година се забележува осцилирачко зголемување.

Графикон бр.10



Графикон бр.11



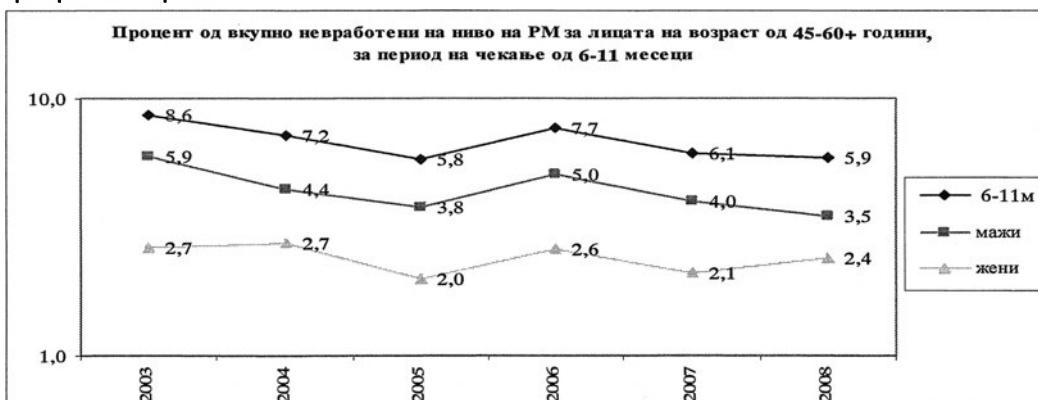
На графиконот бр.11 се забележува дека невработеноста на лицата кај двата пола, за период на чекање од 1 месец, кај оваа старосна структура, од 2003 до 2008 година се забележува намалување на невработените лица.

Графикон бр.12



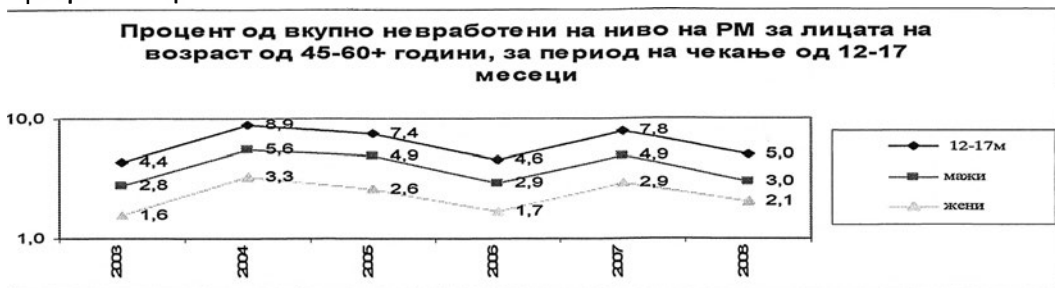
На графиконот бр.12, за лицата кои чекаат 1-5 месеци за периодот 2003-2008 година се забележуваат наизменични осцилации, со тенденција на намалување на невработеноста за овој период на чекање во Агенцијата за вработување.

Графикон бр.13



На графиконот бр.13, за периодот на чекање 6-11 месеци, исто така се забележува намалување кај двата пола од работната сила со извесни осцилации во периодот 2003-2008 година.

Графикон бр.14



Во графиконот бр.14 за периодот на чекање 12-17 месеци, во периодот 2003-2008 година, невработеноста се зголемува кај двата пола, кај мажите од 4,4% на 5,0%, кај жените од 2,8% на 3,0%.

Графикон бр.15



Во графиконот бр.15, за периодот на чекање работа 18-23 месеци, во периодот 2003-2008 година, невработеноста се намалува кај двата пола, кај мажите од 6,2% на 4,6.%, кај жените од 4,2.% на 2,8%.

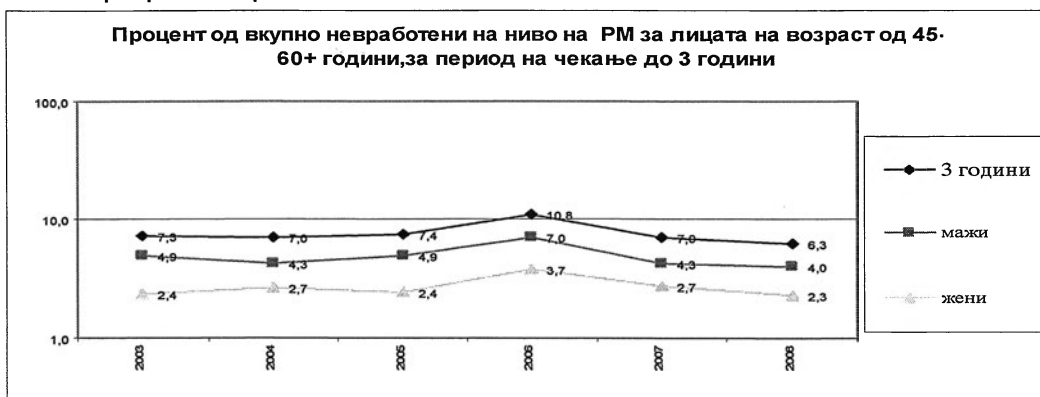
Графикон бр.16



Во графиконот бр.16, за периодот на чекање до 2 години, во периодот 2003-2008 година, невработеноста се зголемува кај двата пола, кај мажите од 5,1% на 6,3%, кај жените од 3,2% на 3,6%.

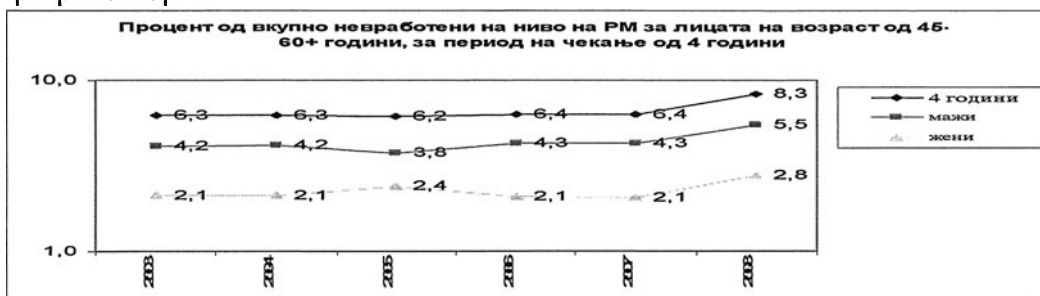


Графикон бр.17



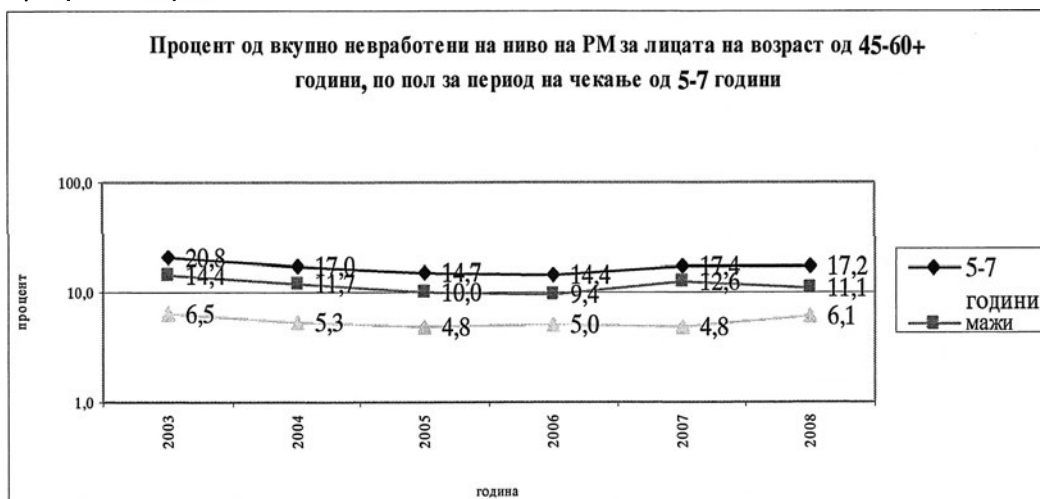
Во графиконот бр.17, за периодот на чекање до 3 години, во периодот 2003-2008 година, невработеноста незначително се намалува кај двата пола.

Графикон бр.18



Во графиконот бр.18, за периодот на чекање од 4 години, во периодот 2003-2008 година, невработеноста се зголемува кај двата пола, кај мажите од 4,2% на 5,5%, кај жените од 2,1% на 2,8%.

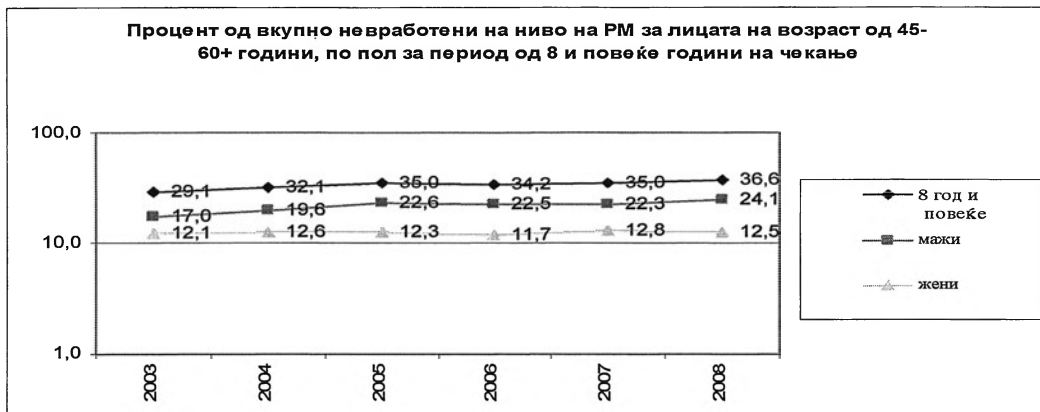
Графикон бр.19



Во графиконот бр.19, за периодот на чекање 5-7 години, во периодот 2003-2008 година, невработеноста се намалува кај двата пола, кај мажите од 14,4% на 11,1%, кај жените од 6,5% на 6,1%. Кај овој период на чекање работа, кај двата пола се забележува големо процентуално учество на

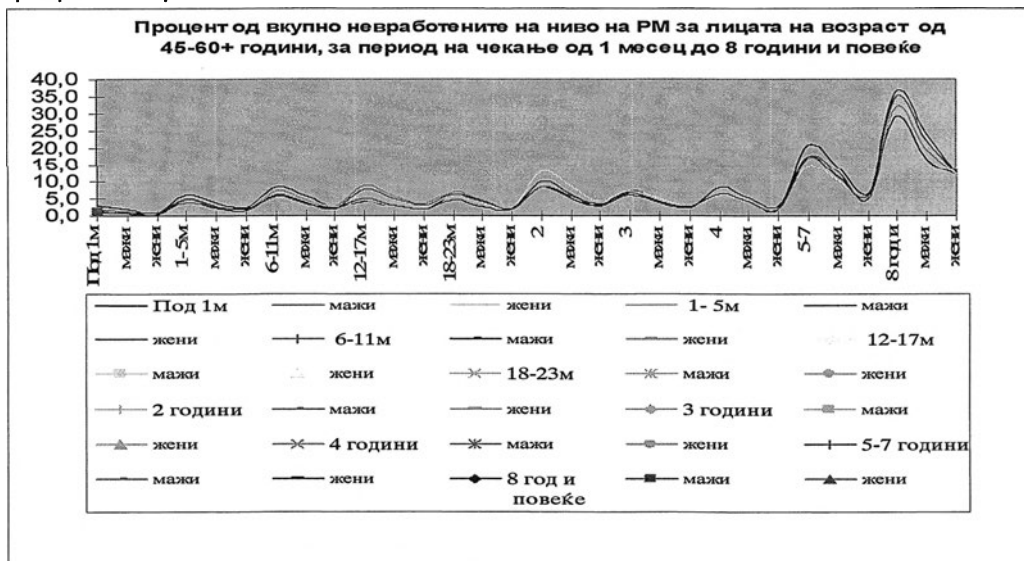
невработени лица кај двата пола. Во споредба со помалите периоди на чекање работа кои веќе ги наведовме, каде процентуалното учество на невработени од оваа старосна група е значително помало.

Графикон бр.20



Во графиконот бр.20, за периодот на чекање од 8 и повеќе години, во периодот 2003-2008 година, невработеноста се зголемува кај двата пола, кај мажите од 17,0% на 24,1%, кај жените од 12,1% на 12,5%. Кај овој период на чекање работа, кај двата пола се забележува исто така зголемување на процентуалното учество на невработени лица кај двата пола. Во споредба со помалите периоди на чекање работа кои веќе ги наведовме, каде процентуалното учество на невработени од оваа старосна група е значително помало. Ова покажува дека постарата работна сила кај двата пола чека подолго време работа, потешко може да одговори на барањата на пазарот на трудот, кој и онака не нуди поволни можности за избор. Оваа старосна категорија е во поголем ризик од осиромашување и губење на стекнатите знаења поради непостоењето можност во поголем период од животот да обезбедат материјална егзистенција.

Графикон бр.21



На графиконот бр.21 се прикажани сите периоди на чекање работа на оваа категорија лица од 45 до над 60 години. Според самиот графикон, може да се забележи сликовито дека како што се зголемува временскиот интервал на чекање, така се зголемува и бројот на лицата кои чекаат работа, па на самата крива на графикот тоа посебно е изразено кај периодите 5-7 години и од 8 и повеќе години.

Според застапеноста на оваа категорија на невработени лица од местото на живеење, се добива следниот табеларен и графички приказ, кој е даден според годините на чекање, местото на живеење за лицата на возраст од 45 до над 60 години изразени во проценти.

Во табелата бр.12 и графичките прикази бр.20 и 21, вкупно процентуално, невработените лица на возраст од 45 до над 60 години кои живеат во град, во 2003 има (71,0%), во 2008 се (71,1%), оние кои живеат во село, во 2003 се (29,0%) и во 2008 година се (28,9%).

Во истата табела може да се согледа дека лицата на возраст од 45 до над 60 години од вкупниот број, кои се невработени во 2006 година се пријавуваат само заради здравствена заштита, кои живеат во град (55,2%) во 2008 година има (55,6%). Оваа категорија лица кои се пријавуваат само заради здравствената заштита, а живеат во село, во 2006 година има (44,8%), додека до 2008 година има симболично намалување кое изнесува (44,4%).

Според податоците кои се добиени за невработените лица за возрастната структура од 45 до над 60 години, може да се констатира дека поголемиот број се со место на живеење во град во споредба со помалиот процент кои живеат во село.

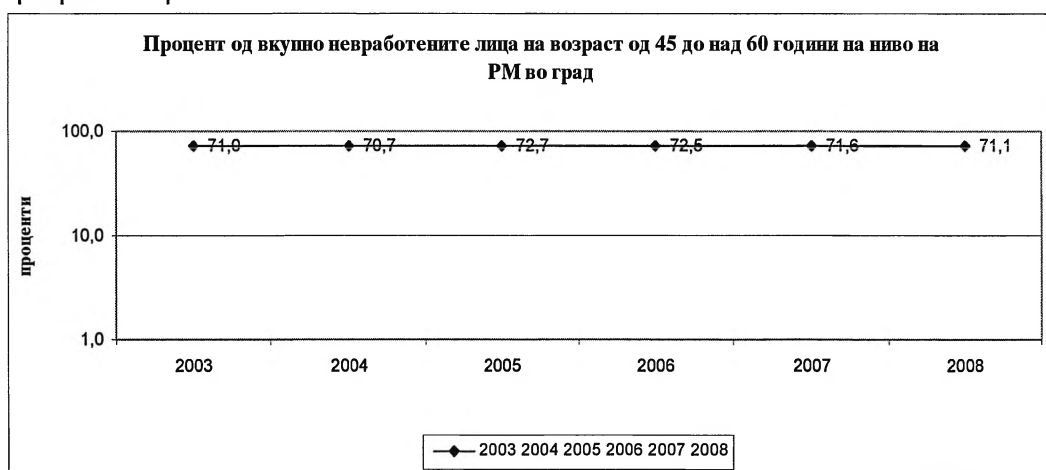
Оваа возрастна категорија на невработени лица во периодот 2006-2008 година (за првпат се евидентира по овој основ од 2006 година) се пријавуваат во просек 55,6% само заради остварување здравствена заштита, а живеат во град. Оние кои се пријавуваат само заради ова социјално право, а живеат во село, во просек изнесува 44,4%. Според горенаведеното произлегува дека во голем процент оваа категорија невработени лица активно не бара работа, туку тие се пасивно невработени. Според тоа, државата треба да стимулира мерки за развивање на свеста, да ги активира на пазарот на трудот, за да можат да најдат работен ангажман кој поволно ќе влијае на стандардот на постарите невработени лица. Впрочем, мерки и програми за активација постојат во голем број земји во Европа, каде се влијае стимулативно како на невработените постари лица, така и на работодавачите (кои се стимулираат преку различни форми на субвенционирање), кое беше претходно наведено во главата за трудот.

Според табела бр.12 и графичките прикази бр.22 и 23 кои се дадени подолу, се забележуваат загрижувачки податоци, во кои лицата од возрастните групи 45-49 години, кај машкиот пол, кои се пријавуваат само заради остварување здравствена заштита во 2006/2008 респективно е (8,6%/8,7%), кај возрастната група 50-54 години, во периодот 2006/2008 е (8,5%/8,9%), кај возрастната група 55-59 години, во периодот 2006/2008 е (5,6%/7,4%) и кај возрастната група над 60 години, процентите се најмали. Ова покажува дека поради досегашните политики кои се презедоа во доменот на пазарот на трудот (долгорочната бесперспективност) негативно се влијаеше на свеста на невработените на многу млада возраст, да се откажуваат од активно барање работа (на ова, сигурно се должи и долгогодишната ниска стапка на нови отворени работни места).

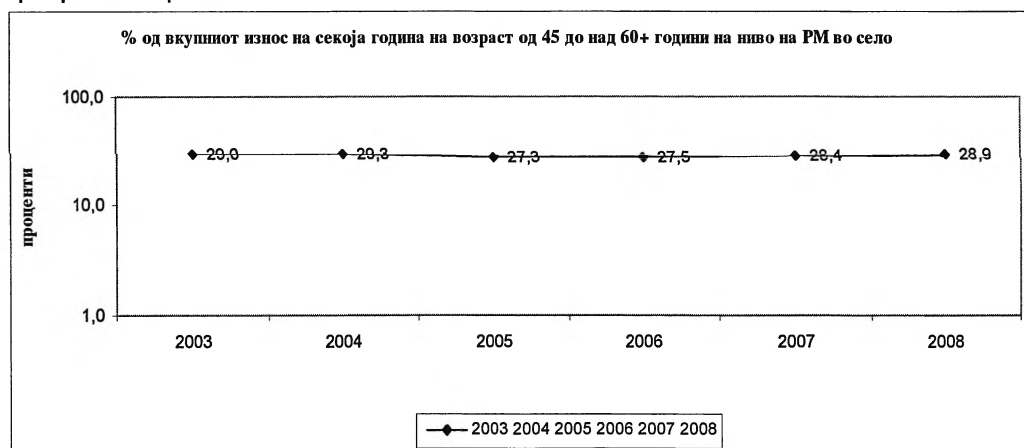
Очигледно уште од млада возраст (долгорочно, се негува култура на сиромаштија), невработените не се свесни за последиците кои ги очекуваат од поголемо осиромашување доколку не се вклучат активно во пазарот на трудот.

Податоците кај женскиот пол за лицата од возрастните групи 45-49 години, кои се пријавуваат само заради остварување здравствена заштита во 2006/2008 респективно е (2,7%/3,1%), кај возрастната група 50-54 години, во периодот 2006/2008 е (2,8%/3,1%), кај возрастната група 55-59 години, во периодот 2006/2008 е (1,9%/2,6%) и кај возрастната група над 60 години, процентите се најмали. Кај невработените лица од женски пол од овие старосни групи, со зголемување на возраста се зголемува и стапката на лицата кои се пријавуваат само заради остварување здравствена заштита. Додека, пак, кај оваа возрастна категорија на невработени од машки пол имаме обратна ситуација, со зголемување на возраста се намалува стапката на оние невработени кои се пријавуваат само заради остварување здравствена заштита.

Графикон бр.22



Графикон бр.23



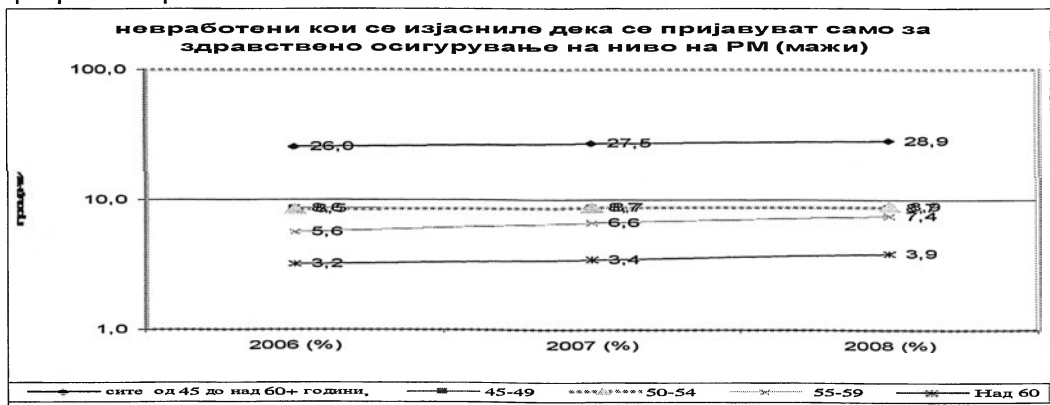
Табела бр.12, вкупно процентуално невработени (според место на живеење) на ниво на РМ на возраст од 45- до над 60+ години и вкупно процентуално невработени на оваа возраст кои се пријавуваат само заради здравствено осигурување (според место на живеење)

	Вкупно процентуално невработени лица на возраст од 45 до над 60+ години		Процентуално невработени лица на возраст од 45 до над 60+ години кои се изјасниле дека се пријавуваат само заради здравствено осигурување	
	% од (вкупниот износ за секоја година на возраст од 45 до над 60+ години на ниво на РМ е =100)-град	% од (вкупниот износ за секоја година на возраст од 45 до над 60+ години на ниво на РМ е =100)-село	% од (вкупниот износ само заради здравствена заштита за секоја година на возраст од 45 до над 60+ години на ниво на РМ е =100)-град	% од (вкупниот износ само заради здравствена заштита за секоја година на возраст од 45 до над 60+ години на ниво на РМ е =100)-село
2003	71,0	29,0	0*	0*
2004	70,7	29,3	0*	0*
2005	72,7	27,3	0*	0*
2006	72,5	27,5	55,2	44,8
2007	71,6	28,4	56,0	44,0
2008	71,1	28,9	55,6	44,4

Табела бр.13 Невработени кои се изјасниле дека се пријавуваат само заради здравствено осигурување				
возраст	пол	2006 (%)	2007 (%)	2008 (%)
сите над 45 и повеќе години по пол на ниво на РМ	мажи	70,9	70,3	69,1
	жени	29,1	29,7	30,9
сите над 45 и повеќе години по пол, кои користат здравствена заштита	мажи	26,0	27,5	28,9
	жени	8,4	9,2	10,1
вкупно двата пола од 45 и повеќе години		34,4	36,7	39,0
45-49	мажи	8,6	8,7	8,7
	жени	2,7	2,9	3,1
50-54	мажи	8,5	8,7	8,9
	жени	2,8	2,9	3,1
55-59	мажи	5,6	6,6	7,4
	жени	1,9	2,3	2,6
над 60	мажи	3,2	3,4	3,9
	жени	1,0	1,1	1,3

Според табелата бр.13 се забележува дека поголемо е процентуалното учество на лицата на помлада возраст кои се пријавуваат само заради остварување здравствена заштита. Лицата во возрастната група 45-49 години, во 2006 е (8,6%), во 2007 и 2008 (8,7%), кај жените, овој процент е помал 2006 (2,7%), 2007 (2,9%) и 2008 (3,1%). Слична е состојбата и кај возрастната група 50-54 години, кај мажите, во 2006 (8,5%), 2007 (8,7%) и 2008 (8,9%), кај женската работна сила 2006 (2,8%), 2007 (2,9%) и 2008 (3,1%). Според податоците во табелата, како што се зголемува возраста, така се намалува процентуалното учество на лицата кои се пријавуваат само заради остварување здравствена заштита.

Графикон бр.24



Графикон бр. 25



Исто така, според графиконите бр.24 и 25 може да се забележи дека секоја година сè повеќе се зголемува бројот на лицата кои се пријавуваат само заради остварување здравствена заштита кај двата пола, гледано кај сите интервални возрасни групи од 45 до над 60 години.

#### 4.3.2. Законски можности на пазарот на трудот во Република Македонија

Правата на работен однос, како на постарите, така и на другите категории работници, се уредени со повеќе законски решенија, помеѓу кои:

- ✓ Основниот Закон за работни односи и измените и дополнувањата во Сл. Весник на РМ бр.62/05, 106/08;
- ✓ Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година, Сл. Весник на РМ бр.87/08;
- ✓ Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност (пречистен текст), Сл. Весник на РМ бр.37/97, 4/98, 14/99, 25/2000, 101/2000, 50/2001, 7/02, 25/03 и 37/04;
- ✓ Законот за еднакви можности на жените и мажите, Сл. Весник на РМ бр.66/06, 117/09 и др.

Согласно овие закони, генерално се регулирани правата на работниците во работен однос кои потоа попрецизно се регулирани согласно законските решенија во потесните области/гранки на стопанството и јавниот сектор.

Со Законот за работни односи во членовите 6 и 7 се уредени забраната на директната и индиректната дискриминација кај двата пола, во членот 8 се наведуваат исклучоците од забрана на дискриминација, во членот 24 од овој закон е уредена половата еднаквост при објавување на слободните работни места<sup>110</sup>. Во Законот за еднакви можности, Сл. Весник на РМ

<sup>110</sup> Во членот 24 е уредена половата еднаквост при објавување на слободните работни места, во ставот (1) се вели дека работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата.

бр.66/6 од 29.5.2006 година, во членот 1 се уредени основните и посебните мерки за воспоставување еднакви можности на двата пола<sup>111</sup>, во членот 3 од овој закон исто така е наведена забраната на дискриминацијата врз основа на полот во различни домени, додека во членот 4 се уредени изразите кои се употребуваат за еднаквите можности (додека со Сл. Весник на РМ бр.117/09 се вршени измени на членот 4 од Сл. Весник бр.66/6). Во главата II во членот 5 е уреден принципот на еднакви можности кој произлегува и во нормативните мерки од различни области, додека во членовите од 11 до 20 се уредени субјектите кои се надлежни да обезбдат еднаков третман за двата пола.

Во Законот за работни односи глава II член 13 е уреден договорот за вработување помеѓу работодавачот и работникот, во истиот закон, во членот 25 се уредени правата и обврските на работодавачот. Во членовите 71 е уредена дозволата за отказ, во член 76 основните причини за отказ, во член 97 во случај на откажување на договорот за работа од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина. Со овој член, како и во измените, се сака да се влијае на свеста да се бара активно вработување, не долго да се биде зависен од социјалните фондови.

Согласно горенаведеното, по однос на законските решенија кои се однесуваат на постарите работници на пазарот на трудот во Македонија, може да се заклучи дека се прават обиди да се модернизираат/усогласат законските одредби согласно Европските закони и директиви, но недостасува нивна практична имплементација на теренот или иницијативи и стратешки определби, како што се прави во земјите од ЕУ. Со цел да се задржат подолго време на пазарот на трудот оваа категорија работници и да се преземат активни политики за субвенционирање, вработување и задржување на работа работници кои се повозрасни од страна на работодавачите. Сето ова говори дека законските и подзаконските решенија кои ја регулираат материјата на пазарот на трудот имаат само декларативна заложба, но не и практична имплементација барем засега.

#### **4.3.3. Политики на пазарот на трудот кон старите лица во Република Македонија**

Во Република Македонија се прават симболични напори за вклучување на постарите лица во активните мерки на пазарот на трудот. Така, во јануари 2009 (Оперативен план за 2008 година на Влада на РМ), со субвенционирањето на вработување на постари лица (од 55 до 64 години, оваа возраст е дефинирана како постари лица според МОТ), предвидена е поддршка за вработување на 150 невработени постари лица. Се обезбедува финансиска поддршка за работодавачите во износ од 12.000,00 денари месечно за плата и придонеси на плата, храна и превоз

---

(2) Објавувањето на слободното работно место не смее да сугерира дека работодавачот кај вработувањето дава предност на определен пол, освен во исклучокот од ставот (1) на овој член.

<sup>111</sup> Во чл. 1, во општите одредби на Законот за еднакви можности на жените и мажите, Сл. Весник на РМ бр.66/6 од 29. 5.2006 се вели: (1) Со овој закон се уредуваат основните и посебните мерки за воспоставување еднакви можности на жените и мажите, надлежностите, задачите и обврските на одговорните субјекти за обезбедување еднакви можности, постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите, правата и должностите на Застапникот за еднакви можности на жените и мажите (во натамошниот текст: Застапникот) како определено лице за спроведување на постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите, како и правата и обврските на субјектите кои учествуваат во таа постапка.

(2) Прашањата од значење за воспоставување еднакви можности на жените и мажите се уредуваат со овој и друг закон.



по едно лице за период од 9 месеци. Склучени се 142 договори за вработувања од оваа целна група, односно исполнети се 95% од планираниот број според кој треба да се ангажираат согласно оваа активна мерка. Овие предвидени средства за вработување на постарите невработени лица се многу мали, со оглед на големата стапка на невработеност на постарите лица. Исто така, оваа мерка е недоволна со оглед на стигмата која постои во Република Македонија дека оваа категорија работници се помалку продуктивни и дека треба што побргу да се ослободи работодавачот од нив. На ова во прилог оди и практиката во креирањето и имплементацијата на политиките на досегашните Влади за предвремено пензионирање и предвидувањето на многу мали средства за стимулирање за вработување, како и несоодветните стимулативни мерки во законот(ите) за пролонгирано пензионирање на постарите работници, како што се обидите во развиените земји.

Според Donevska et al, околу 70.000 илјади (или 31,1%) од постарите лица кои се над 65 години (повеќето од нив жени и припадници на етничките заедници кои живеат во РМ) не се покриени со пензиски бенефиции (Borņarova S. and Gerovska-Mitev M. :2009, p. 6). Во прилог на горенаведеното стои и тврдењето на овие автори, дека голем број постари лица се исклучени од пензискиот социјален сигурносен систем како резултат на недоволната грижа за категоријата постари лица од страна на државата да ги ангажира на пазарот на трудот. Па, со оглед на тоа, пензиското право се остварува во РМ за лицата кои исполниле одредени квалификациски услови од работен однос (што значи, да биле под режимот на остварувани плати).

#### **4.4. Усогласеноста на легислативата во Република Македонија со меѓународните конвенции во однос на повозрасната работна сила**

Република Македонија ратификувала неколку конвенции кои ја регулираат материјата за правата од работен однос, во кои се опфатени и постарите работници. Подолу ќе ги проследиме следните конвенции:

##### **4.4.1. Конвенција за биро за вработување**

Датум на усвојување: 9.7.1948 година, оваа конвенција стапува на сила (10. 8.1950 година), која е класифицирана како: Биро за вработување – распоредување на работа.

Во членот 5 од оваа конвенција се потенцира улогата на социјалниот дијалог помеѓу работниците, работодавачите со посредство на советодавен одбор. Оригиналот од конвенцијата на овој член гласи: „Генералната политика на бирото за вработување во однос на упатување на работниците на слободни работни места ќе се развива по консултација со претставниците на работниците и работодавачите, со посредство на советодавните одбори наведени во член 4 од истата конвенција“.

Во членот 6 се наведува посредничката улога на Агенцијата за вработување помеѓу работниците и работодавачите со цел да се обезбеди регрутирање на работната сила согласно нивните индивидуални квалификации и можности, по потреба да врши и професионално оспособување преку обуки и преквалификации. Овде е наведена улогата на Бирото (сега преименувано во Агенција за вработување), која има улога

на организиран начин да обезбеди ефикасно регрутирање и распоредување, и за таа цел:

(а) да им помогне на работниците да најдат соодветно вработување и да им помогне на работодавачите да најдат соодветни работници, а особено да бидат во согласност со правилата донесени на национална основа:

(1) да ги регистрира кандидатите за вработување, да ги забележи нивните професионални квалификации, искуство и желби, да ги интервјуира за вработување, да ја процени, ако е неопходно, нивната физичка и професионална способност, и да им помогне, каде што е соодветно, да добијат професионално насочување или стручна обука, или повторна обука;

(б) да презема соодветни мерки:

(1) да ја олесни професионалната мобилност, со цел да биде складна понудата на работната сила според можностите за вработување во различни професии (Меѓународни стандарди на трудот, Ратификувани конвенции од Р. Македонија, септември 2007, стр. 42-43).

Со оваа конвенција се дадени обврските на Агенцијата за вработување по однос на посредувањето за потребите од работна сила во доменот на пазарот на трудот. Оваа конвенција, како и останатите подолу, се транспонирани во законодавството на Р. Македонија.

#### **4.4.2. Конвенција за социјална заштита (минимални стандарди)**

Датум на усвојување: 28.6.1952 година, оваа конвенција стапува на сила (27.4.1955 година), која е калсифицирана како: Социјална заштита.

Во Делот V – помош за старост во член 25, се наведува дека секоја членка, за која овој дел од Конвенцијата е на сила, ќе им обезбеди на заштитените лица одредба за помош за старост во согласност со следниве членови од овој дел:

Во членот 26 се дадени квалификациските минимални критериуми за остварување пензија, како и вид на заштита која зависи од уплатата на социјалните придонеси, како и од работниот статус на лицето. Подолу ќе ги наведеме трите ставови од овој член:

1. Непогодите кои се опфатени ќе значат опстанок над пропишаните години.

2. Пропишаната возраст не смее да биде повеќе од 65 години или постара возраст ако е одредена од компетентни власти со целосно почитување на работната способност на постарите лица во одредена земја.

3. Националните закони или прописи можат да предвидат дали помошта која им следува да биде суспендирана ако таквото лице е ангажирано во некоја друга пропишана добитна активност, или кога за таа помош се плаќаат придонеси, може да се намали кога заработувачката на корисникот го надминува пропишаниот износ, а ако не се плаќаат придонеси, може да се намали кога заработувачката на корисникот или некои негови други средства или двете земени заедно го надминуваат пропишаниот износ (ibid, стр. 89-90).

Во делот IX, помош за инвалидитет, во член 53 се вели дека секоја членка за која овој дел од Конвенцијата е на сила, ќе им обезбеди на заштитените лица одредба за инвалидитет во согласност со следниве членови од овој Дел (ibid, стр. 97).

Потоа, во членот 57 ги уредува критериумите за помош за инвалидитет, кои гласат:

1. Помошта специфицирана во член 56 во опфатената непогода ќе биде обезбедена најмалку:

(а) на заштитено лице кое, пред да се случи непогодата во согласност со пропишаните правила, има завршено период на квалификување кој може да биде 15 години плаќање придонеси или вработување, или 10 години жителство; или

(б) кога, во принцип, сите економски активни лица се заштитени, на заштитено лице кое го комплетираше периодот на квалификување на плаќање придонеси, во таа смисла, додека бил работоспособен, пропишаниот годишен износ бил платен.

2. Кога помошта наведена во параграф 1 е условена со минимален период на плаќање придонеси или вработување, редуцираната помош ќе биде обезбедена најмалку на:

(а) заштитено лице кое го комплетираше, пред да се случи непогодата, во согласност со пропишаните правила, периодот на квалификување на плаќање придонеси или вработување; или

(б) кога, во принцип, сите економски активни лица се заштитени, на заштитено лице кое го комплетираше периодот на квалификување од три години плаќање придонеси и, во таа смисла, додека тој бил работоспособен, платено е половина просечен износ на придонеси, пропишани во согласност со подпараграф (б) од параграф 1 од овој член.

3. Барањата од параграф 1 од овој член ќе се сметаат за задоволителни кога помошта пресметана во согласност со барањата од дел XI, но во процент од 10 бода пониско од покажаните во табелата приложена на тој дел за стандардна помош, е обезбедена најмалку на заштитено лице кое комплетираше, во согласност со пропишаните правила, 5 години плаќање придонеси или жителство.

4. Може да се изврши пропорционално намалување на процентот назначен во табелата приложена во Дел XI, кога периодот на квалификување за пензија, кој одговара на намалениот процент, надминува 5 години плаќање придонеси или вработување, но е помал од 15 години плаќање придонеси или вработување; намалена пензија ќе се исплатува во согласност со параграф 2 од овој член (*ibid*, стр. 98-99).

Во Делот X, помош на наследници, во член 59 се вели дека секоја членка, за која овој дел од Конвенцијата е на сила, ќе им обезбеди на заштитените лица одредба за помош на наследниците, во согласност со следниве членови од овој Дел.

Во членот 60 се пропишуваат критериумите, кога може да се оствари семејна пензија за партнер на осигуреникот и нивните деца кои имаат или немаат средства за издржување, кои гласат:

1. Во непогодата којашто е покриена треба да се вклучи губење на помош од страна на вдовица или дете како резултат на смрт на хранителот; во случај на вдовица, правото на помош може да биде условено со претпоставка дека е неспособна за самоиздржување, во согласност со националните закони и прописи.

2. Националните закони или прописи можат да им ја обезбедат помошта која им следува на лицата да може да биде суспендирана, ако таквото лице е ангажирано во некоја пропишана продуктивна активност, или помошта, ако е со придонес, да може да се намали кога заработувачката на корисникот ја надминува пропишаната сума и ако не

се плаќаат придонеси, може да се намали кога заработувачката на корисникот или некои други средства, или двете суми земени заедно, го надминуваат пропишаниот износ (ibid, стр. 99-100).

Додека во членот 63 се наведуваат критериумите за уплатување придонеси на осигуреникот, за да може неговите наследници да ги уживаат овие наследни права, потоа се наведува критериумот на жителство и вработеност во дадена држава. Одредени земји во развиениот западен свет ги имаат утврдено овие критериуми во нивните пензиски системи поради заштита на пензиските средства, поради таканаречениот „социјален туризам“, миграција на работниците од посиромашните кон побогатите држави, како и заштита на националните пензии за најслабо платените работници (а средствата се обезбедуваат од други даночни оптоварувања, кои не мора да бидат од страна на специјални пензиски придонеси:

1. Помошта специфицирана во член 62 за предвидената непогода ќе биде обезбедена најмалку за:

(а) заштитено лице чиј хранител комплетира период на квалификување, кој може да биде 15 години плаќање придонеси или вработување, или 10 години жителство, во согласност со пропишаните правила;

(б) кога, во принцип, сопругите и децата на економски активното население се заштитени, на лице кога неговиот хранител комплетира период на квалификување од три години плаќање придонеси, и како резултат на тоа, хранителот, додека тој бил работоспособен, платил пропишан годишен износ на придонеси.

2. Кога помошта наведена во параграф 1 е условена на минимален период на плаќање придонеси или вработување, редуцираната помош ќе биде обезбедена најмалку на:

а) заштитено лице чиј хранител комплетира период на квалификување од петгодишно плаќање придонеси или вработување, во согласност со пропишаните правила;

(б) кога, во принцип, сопругите и децата на сите економски активни лица се заштитени, на заштитени лица чиј хранител комплетира период на квалификување од три години плаќање придонеси и како резултат на тоа, хранителот, додека бил работоспособен, платил половина од годишен износ на придонеси пропишани во согласност со подпараграф (б) од параграфот 1 од овој член.

3. Барањата од параграфот 1 од овој член ќе се сметаат за задоволителни кога помошта, пресметана во согласност со барањата од Дел XI, но во проценти за 10 поени пониско, покажани во табелата приложена на тој дел, бидејќи стандардната парична помош е обезбедена најмалку на лице чиј хранител комплетира пет години плаќање придонеси, вработување или жителство во согласност со пропишаните правила.

4. Пропорционално намалување на процентот назначен во табелата на Дел XI може да се изврши кога периодот на квалификување, за помошта што одговара на намален процент, надминува 5 години плаќање придонеси или вработување, но е помал од 15 години плаќање придонеси или вработување; редуцираната помош ќе се исплатува во согласност со параграф 2 од овој член.

5. За да се претпостави дека вдовица без деца е неспособна за самоиздржување, а да има право на помош на наследник, неопходно е минимално време на траење на брак (ibid, стр. 101).

Во оваа конвенција се дадени правата кои треба да ги уживаат граѓаните од системот за социјална сигурност, која треба да се обезбеди од страна на државата, но исто така се наведени и обврските за уплатување на социјалните придонеси и минималниот временски период за котизирање.

#### 4.4.3. Конвенции за политики за вработување

Датум на усвојување: 9.7.1964 година, оваа конвенција стапува на сила (15.7.1966 година), која е калсифицирана како политика за вработување.

Оваа конвенција сè уште се користи како инструмент и е една од приоритетните конвенции.

Согласно условите на Декларацијата од Филадельфија, Меѓународната организација на трудот е одговорна да ги испитува и да ги разгледува влијанијата на економските и финансиските политики врз политиките на вработување од аспект на остварувањето на фундаменталната цел на сите човечки суштества, без оглед на раса, политичка определба или пол. И тоа, сè со цел да имаат право на материјална благосостојба, духовен развој во услови на слобода и дигнитет, економска сигурност и еднакви можности. Се поаѓа од Универзалната декларација за човекови права која обезбедува дека секој има право на работа, слободно да ја избира работата, да работи во адекватни услови за работа и да биде заштитен во услови на невработеност и во согласност со условите на постоечките конвенции за работна сила.

Ова е во интеракција со Препораките за релевантност на политиката за вработување, и посебно на Конвенцијата за услугите при вработување, заедно со Препораките, 1948, Препораките за професионална ориентација, 1949, Препораките за професионална обука, 1962, и Конвенцијата за дискриминација (на работното место и професионална дискриминација), заедно со Препораките од 1958 г.

Согласно овие инструменти се создава поширока рамка од меѓународните програми за економски развој на основите на целосно, продуктивно и слободно избрано вработување, се одлучило да се усвојат предлозите коишто се однесуваат на политиките на вработување, што се вклучени во осмата точка на дневниот ред на седницата.

Во членот 1 се дадени општите начела кои се однесуваат на:

1. Стимулирање на економскиот раст и развој, подигнување на животниот стандард, пресретнување на барањата на работната сила и намалување на растечката невработеност и прекумерната невработеност, се бара од секоја членка да утврди и да следи, како главна цел, активни политики за промоција на целосно, продуктивно и слободно избрано вработување.

Подпараграфот 2 се однесува на улогата на содржината на политиките, кои треба да обезбедат да постои:

- (а) работа за секој којшто е работоспособен и активно бара работа;
- (б) работење кое ќе биде продуктивно колку што е можно повеќе;
- (в) целосна слободна во изборот на вработувањето и можноста секој работник да аплицира за работата за којашто смета дека е најсоодветен и да ги искористи своите знаење и талент, без оглед на раса,

пол, боја на кожа, религија, политичка определба, националното или социјалното потекло.

Во подпараграфот 3 се дава можност да се развиваат политиките, согласно сопствените можности на секоја земја, кои треба да ги зема предвид: стадиумите и нивото на економски развој и меѓусебните релации помеѓу целите на вработувањето и социјалните цели, и истата ќе се применува со методи коишто се соодветни со националните услови и практики.

Во членот 3 се препознава значењето на социјалниот дијалог помеѓу социјалните партнери, во примена на Конвенцијата, во однос на политиките за вработување, претставниците на работодавачите и работниците и на лицата засегнати од примената на мерките треба да се консултираат и да се настојува да се земе предвид нивното искуство, ставовите и да се обезбеди нивна целосна соработка во формулирањето и обезбедување на поддршката за ваквите политики (ibid, стр. 156-157).

Во оваа конвенција се дадени начелата на кои треба да се засноваат политиките на пазарот на трудот, кои се креираат во интерес на граѓаните. Значи, политиките за пазарот на трудот треба да се однесуваат на сите возрасни групи без оглед на возраст, пол, раса итн. Понатаму се потенцира активната улога на социјалните партнери во сите стадиуми од креирањето на политиките на пазарот на трудот.

#### **4.4.4. Конвенција за платено отсуство за едукација**

Датум на усвојување: 24.6.1974 година, оваа конвенција стапува на сила (23. 9.1976 година), која е калсифицирана како Платено отсуство.

Меѓународната организација на трудот забележува дека член 26 од Универзалната декларација за човекови права потврдува дека секој има право на образование. Забележувајќи ги понатаму одредбите содржани во постојните Меѓународни препораки за труд за професионална обука и заштита на претставниците на работници, а се однесуваат на привремено отпуштање на работниците, или давајќи им слободни денови за учество во програми за образование или програми за обука, сметала дека потребата за континуирано образование и обука е поврзано со научниот и технолошкиот развој и променливиот модел на промени на економските и социјалните односи.

Каде што се бараат адекватни аранжмани за отсуство заради едукација и обука со цел да одговарат на новите стремежи, потреби и цели од социјален, економски, технолошки и културен карактер.

Се смета дека платеното отсуство заради образование ќе биде како единствено средство кое ќе одговори на вистинските потреби на индивидуалните работници во модерното општество, и дека платеното отсуство за образование треба да се сфати како политика на континуирано образование и обука кои треба да се имплементираат постепено и на ефикасен начин.

МОТ, одлучувајќи да усвои некои од предлозите во врска со платено отсуство за образование, и одредувајќи ги овие предлози да бидат во форма на меѓународна Конвенција, на 24 јуни 1974 година ја усвојува Конвенција за платено отсуство за образование.

Во членот 1 од оваа Конвенција, терминот „платено отсуство за образование“ значи отсуство кое му се дава на работникот за образовни

цели за одреден период на работни часови со адекватни финансиски надоместоци.

Додека, во членот 2 се остава секоја членка да формулира и применува политика за проектирање и промовирање методи соодветни на националните услови и практиката, и по фази во зависност од потребите да се доделува платено отсуство за образование заради:

- (а) обука на секое ниво;
- (б) генерално, социјално и граѓанско образование;
- (в) синдикално образование.

Во членот 3 се наведува улогата на придонесот од образованието за работниците, и се наведува дека политика ќе биде проектирана на начин да даде придонес според потребите кога условите се разликуваат:

(а) за набавување, подобрување и приспособување на професионални и функционални вештини и кон промовирање и безбеденост при работењето во услови на научен и технолошки развој, како и економски и структурални промени;

(б) на компетентно и активно учество на работниците и нивните претставници во обврските од животот и во заедницата;

(в) кон хумано, социјално и културно унапредување на работниците;

и

(г) генерално, кон промоцијата на соодветно континуирано образование и обука, помагајќи им на работниците да се приспособат кон современите потреби.

Додека, во членот 4 се вели дека политиката треба да го има предвид степенот на развој, посебните потреби на земјата и различните сектори на активност, треба да биде координирана со генералните политики во однос на вработувањето, образованието и обуката, како и политиките кои се однесуваат на работните часови, со целосно почитување на сезонските промени на работните часови во однос на обемот на работа (ibid, стр. 200-201).

Членот 7 се однесува на финансирањето на аранжманите за платено отсуство за едукација кое треба да биде редовно, адекватно и во согласност со националните практики.

Во членот 8 се наведува дека платено отсуство за образование нема да им се скрати на работниците поради раса, боја, пол, вера, политичко убедување, национално отфрлање или социјално потекло (ibid, стр. 202).

Оваа конвенција се однесува на потребата од постојано доусовршување/едукација на работната сила, како и потребата работодавачите, работниците и државата да бидат активни чинители во овој домен.

#### **4.4.5. Конвенција за развој на човечките ресурси**

Датум на усвојување: 23.6.1975 година, оваа конвенција стапува на сила (19. 7.1977 година), која е калсифицирана како Обука.

Генералното собрание на Меѓународната организација на трудот, раководното тело на Канцеларијата на Меѓународната организација на трудот на 4 јуни 1970, одлучило да усвои одредени предлози во однос на развојот на човечките ресурси: професионалната ориентација и професионалното образование, и овие предлози да добијат форма на меѓународна Конвенција, на 23 јуни 1975 година ја усвоило Конвенцијата за развој на човечките ресурси.

Во членот 1 се дадени одредиците по однос на професионалната ориентација и обука кои гласат:

1. Секоја членка треба да усвои и да развие сеопфатна и координирана политика и програми за професионалната ориентација и професионалната обука, тесно поврзани со вработувањето, особено преку јавните услуги при вработувањето.

2. Овие политики и програми треба да ги земат предвид:

(а) потребите за вработување, можностите и проблемите на регионално и национално ниво;

(б) стадиумот и нивото на економскиот социјален и културен развој; и

(в) меѓусебните односи помеѓу развојот на човечките ресурси и останатите економски, социјални и културни цели.

3. Политиките и програмите треба да се применуваат со методи коишто се соодветни на националните услови.

4. Политиките и програмите треба да бидат дизајнирани на тој начин што ќе ги подобрат можностите на индивидуите, индивидуално или колективно да се разберат, и да се влијае на работното и социјалното опкружување.

5. Политиките и програмите треба да ги охрабрат и да им овозможат на сите лица, на еднаква основа и без каква било дискриминација, да ги развиваат и да ги користат нивните способности во согласност со нивниот интерес и аспирации, водејќи сметка и за потребите на општеството.

Во членот 2 се вели дека имајќи ги предвид овие ограничувања, секоја членка треба да воспостави и да развие отворен, флексибилен и комплементарен систем на општо, техничко и професионално образование, образовно и професионално ориентирање и професионална обука, без оглед на тоа дали овие активности се дел од системот на формално образование или се надвор од него.

Во членот 3, по однос на образованието, се приоѓа од мултидимензионален пристап дека:

1. Секоја членка треба постепено да го проширува нејзиниот систем на професионална ориентација, вклучително и континуираното информирање за вработувањето, од аспект на обезбедување на сеопфатно информирање и колку што е можно посеопфатно професионално ориентирање кое ќе биде достапно за сите деца, млади лица и возрасни, вклучително и соодветни програми за сите хендикепирани лица.

2. Информациите и професионалната ориентација треба да вклучуваат избор на професијата, професионална обука и поврзани со нив образовни можности, вработувањето и перспективи за вработувањето, промоција на перспективите, условите на работа, безбедност и хигиена на работа, како и други аспекти на работењето во различни сектори на економската, социјалната и културната активност и на сите нивоа на одговорност.

3. Информациите и професионалната ориентација треба да бидат дополнети со информации за општите аспекти на колективните договори и за правата и обврските според законот за работни односи; овие информации треба да бидат обезбедени во согласност со националните закони и практики, имајќи ги предвид соодветните функции и задачи на организациите на работниците и работодавачите.

Во членот 4 е наведена недискриминаторската улога во делот на образованието по однос на возраста на лицата, и се наведува дека секоја



членка треба постепено да го прошири, да го приспособи и да го хармонизира нејзиниот систем за професионална обука, за да ги задоволи потребите за професионална обука во текот на животот, како на младите лица, така и на возрасните, во сите сектори и гранки на економска активност и на сите нивоа на вештини и одговорности.

Додека, во членот 5 децидно се наведува улогата на социјалниот дијалог во однос на политиките и програмите за професионална ориентација и професионална обука, дека треба да бидат формулирани и да се имплементираат во соработка со организациите на работодавачите и работниците доколку е соодветно на националните закони и практиката, и со останати заинтересирани страни (ibid, стр. 205-206).

Во оваа конвенција е ставен акцент на професионалната ориентација и развојот на квалификуваноста на сите возрасни категории од населението, како и можноста за професионална обука без дискриминација по сите основи.

#### 4.4.6. Конвенција за прекин на работа

Датум на усвојување: 22.6.1982 година оваа конвенција стапува на сила (23.11.1985 година), која е класифицирана како Прекин на работа – отказ.

Генералната конференција на Меѓународната организација за труд на 2 јуни 1982 година, забележувајќи дека постоечките меѓународни стандарди содржани во препораките во врска со прекин на работа, од 1963, и забележувајќи дека од усвојувањето на препораките за прекин на работа, 1963, направен е значителен напредок во законите и практиките на многу држави-членки по прашањата опфатени со таа препорака.

Имала предвид дека овој развој овозможува усвојување на нови меѓународни стандарди по тој предмет, особено имајќи ги предвид сериозните проблеми на тоа поле, како резултат на економските тешкотии и технолошки промени забележени последните години во многу земји.

Одлучува да усвои некои од предлозите во врска со прекин на работата по иницијатива на работодавачот, и по однос на овие предлози ја усвоила Конвенцијата за прекин на работа (ibid, стр. 245).

Во Одделот Д, Отпремнина и други приходи за заштита, во членот 12 е наведено кога и под кои услови може да следува овој вид надоместок, па се вели:

1. Работникот чие вработување е прекинато, во согласност со националниот закон и практика, има право на:

(а) отпремнина или друга одвоена помош, чиј износ ќе биде базиран, меѓу другото, на должината на службата и висината на платата, и ќе му се исплати директно од страна на наредбодавачот или од фонд создаден од придонесите на работодавачот; или

(б) помош од осигурување за невработеност или од други облици на социјална заштита како што се помош за старост или инвалидитет, а под нормални услови таквиот вид помош е предмет на, или

(в) комбинација од таквите надоместоци и помош.

2. На работникот кој не ги исполнува условите за квалификување за осигурување, во случај на невработеност, по системот на генерално опфаќање, не треба да му се плаќаат надоместоци и помош наведени во параграф 1, подпараграф (а) од овој член, бидејќи тој не прима помош за невработеност под параграф 1 од подпараграф (б).

Може да се даде одредба со методи на имплементација наведени во член 1 од оваа Конвенција, за губење на правото на надоместоци и помош наведени во параграф 1 од подпараграф (а) од овој член, во случај на прекин заради лошо однесување (ibid, стр. 249).

Во конвенцијата за прекин на работа (која се однесува на прекин на работата по иницијатива на работодавачот), се дадени правата и обрските на работодавачот во случај на отпуштање на работници. Притоа се наведени должностите во делот на исплата на отпремнина, помош во осигурување поради невработеност, социјална заштита и надоместоци кои се нудат согласно законодавството на матичната земја.

#### **4.4.7. Конвенција за професионални здравствени услуги**

Датум на усвојување: 25.6.1985 година, оваа конвенција стапува на сила (17.2.1988 година), која е класифицирана како Професионални здравствени услуги.

Генералното собрание на Меѓународната организација на трудот на 7 јуни 1985 година, поаѓајќи од тоа дека заштитата на работникот од болести, епидемии и повреди коишто се резултат на неговото вработување е една од целите на Меѓународната организација на трудот според нејзиниот устав.

Имајќи ги предвид релевантите Меѓународни конвенции и Препораки коишто се однесуваат на работната сила, посебно на Препораките за заштита на здравјето на работниците од 1953 година, Препораките за професионални здравствени услуги од 1959 година, Конвенцијата за претставниците на работниците од 1971 година, Конвенцијата и Препораките за безбедност и здравје при работа од 1981 година.

Кои имаат за цел – воспоставување на принципите на националната политика и акција на национално ниво, се одлучило да се усвојат предлозите во однос на професионалните здравствени услуги, и имајќи предвид дека овие предлози треба да добијат форма на Меѓународна конвенција, на 26 јуни 1985 година ја усвои Конвенција за професионални здравствени услуги.

Во делот 1 за принципите на националната политика, во членот 1 се наведени целите на оваа Конвенција кои се однесуваат на:

Во подпараграфот (а), поимот „професионални здравствени услуги“ значи услуги коишто имаат првенствено превентивна функција и одговорност за советување на работодавачот, работниците и нивните претставници во организациите за:

(1) барањата за воспоставување и одржување безбедно и здраво работно опкружување коешто ќе го овозможи оптималното физичко и ментално здравје во однос на работата;

(2) приспособувањето на работата на можностите на работниците од аспект на нивното физичко и ментално здравје;

Во подпараграфот (б), поимот „претставници на работниците во претпријатијата“ значи лица коишто се признаени за такви врз основа на националното законодавство и практиката (ibid, стр. 258).

Оваа конвенција се однесува на потребата националните политики да развиваат професионална здравствена заштита за работниците. Сето тоа со цел да се стимулира здраво безбедно работно опкружување, приспособување на работата на можностите на работниците како инпут во

работниот процес за да се постигне максимално ментално и физичко здравје.

Подолу ќе ја проследиме: 1. Копенхагенска декларација и програма за акција; 2. Агенда за развој и 3. Социјално осигурување во Советот на Европа (овде ќе го прикажеме социјалното осигурување како ќе функционира на интегрираниот пазар на трудот во ЕУ, кон кој и ние се стремиме да се интегрираме како држава).

#### 4.5. Копенхагенска декларација и програма за акција

На Светскиот самит за социјален развој, одржан од 6 до 12 март 1995 година, во Копенхаген во Данска владите усвоија Декларација и Програма за акција што претставува нов консензус заснован на потребите да се стават луѓето во центарот на развојот. Меѓу другите заложби во Декларацијата стои:

- ✓ Поддржување на целосна вработеност како базична цел на активностите;
- ✓ Промовирање на социјалната интеграција заснована на зајакнување и заштита на сите човекови права;
- ✓ Осигурување дека програмите за структурално приспособување вклучуваат социјално-развојни цели;
- ✓ Создавање економска, политичка, социјална, културна и правна средина којашто ќе ги оспособи луѓето да постигнат социјален развој; и
- ✓ Стекнување универзален и еднаков пристап до образованието и примарната здравствена заштита.

Декларацијата и Програмата за акција произлегуваат уште од состаноците кои почнаа во јануари 1994 година. Во тој период, претседател на Самитот бил данскиот премиер *Poul Nyrup Rasmussen*. Самитот е мандатиран од страна на Генералното собрание во декември 1992 година преку резолуцијата 47/92, (Светски самит за социјален развој, 6-12 март 1995, (август 1997, стр. 8).

Во причината 14 се вели дека глобализацијата, којашто е последица од зголемената мобилност на човекот, зголемените комуникации, значително зголемената трговија и текови на капиталот и технолошкиот развој, отвора нови можности за постојан економски пораст и развој на светската економија, особено во земјите во развој. Глобализацијата им дозволува на земјите да ги споделуваат своите искуства и да учат од меѓусебните достигнувања и тешкотии, и промовира вкрстување на идеалите, културните вредности и аспирациите. Во исто време, рапидните процеси на промена и приспособување се проследени со интензивирани сиромаштија, невработеност и социјална дезинтеграција. Заканите по човековата добросостојба, како што се срединските ризици, се глобализираа. Глобалната трансформација на светската економија длабоко ги менува параметрите на социјален развој во сите земји. Предизвикот е како да се справиме со овие процеси и закани за да се зголеми користа од нив и да се ублажат нивните негативни последици по луѓето (*ibid*, стр. 9).

Во причина 26, во точка б, се вели: исполнување на нашата одговорност за сегашните и идните генерации преку обезбедување на еднаквост меѓу генерациите и заштита на интегритетот и одржливото користење на нашата средина.

Во точка g, промовирање на праведна дистрибуција на приходи и поголем пристап до средствата преку праведност и еднаквост на можности за сите (ibid, стр. 17).

Во точка q, подобрување на можностите за старите лица да постигнат подобар живот (ibid, стр. 18).

Во заложбата 1, точка v, создаваме оспособена економска средина насочна кон промовирање на поправеден пристап до приход, средства и социјални услуги за сите (ibid, стр. 20).

Во заложбата 3, се вели дека на национално ниво треба да, точка d, се развиваат политики за да се осигури дека работниците и работодавците располагаат со образование, информации и обука потребни за приспособување кон променливите економски услови, технологии и пазарот на трудот (ibid, стр. 23-24).

Во заложбата 4, точка h, го признаваме и го поттикнуваме придонесот на луѓето до сите возрасни групи како еднакво и витално важен за изградба на хармонични општества, и ќе го потпомогнеме дијалогот помеѓу генерациите во сите сфери на општеството (ibid, стр. 25-26).

Заложба 6, точка b, го нагласуваме доживотното учење преку барање начини за подобрување на квалитетот на образованието за да се осигуриме дека луѓето од сите возрасти се обезбедени со корисно знаење, способност за резонирање, вештини и етички социјални вредности потребни за развивање на нивните целосни капацитети во здравје и дигнитет за целосно партиципирање во социјалниот, економскиот и политичкиот процес на развој.

Во точка i е наведено дека се зајакнуваат врските меѓу пазарот на трудот и образовните политики, воочувајќи дека образованието и стручното оспособување се витални елементи за креирањето работа и за борба против невработеноста и социјалната исклученост во општествата, и ќе ја нагласиме улогата на високото образование и научното истражување во сите полиња на социјалниот развој (ibid, стр. 29-31).

За начинот на искоренување на сиромаштијата, во поглавје 2, точка 19, стои дека: Сиромаштијата има различни манифестации, вклучувајќи недостаток на приходи и продуктивни средства доволни да обезбедат одржливи приходи за живот, глад и неухранетост, болести, ограничен или недостаток на пристап до образование и други основни услуги: зголемен морбидитет и морталитет од болести, бездомништво и несоодветно домување, нездрава средина, социјална дискриминација и исклученост.

Таа, исто така, се карактеризира со недостаток од партиципација во донесувањето одлуки во граѓанскиот, социјалниот и културниот живот. Се јавува во сите земји: како масовна сиромаштија во многу земји во развој, џепови на сиромаштија наспроти богатство во развиените земји, загуба на приходите за живот како резултат од економска рецесија, ненадејна сиромаштија предизвикана од катастрофа или конфликти, сиромаштија на слабо платени работници и апсолутна сиромаштија на луѓе кои се исклучени од системите за помош на семејството, социјалните институции и мрежите на осигурување.

Жените носат несразмерен товар од сиромаштијата, а децата кои растат во сиромаштија се често трајно загрозени. Старите луѓе, лицата со недостатоци, автохтоното население, бегалците и трајно протераните лица се исто така ранливи на сиромаштија.

Сиромаштијата во нејзините различни форми претставува бариера во комуникацијата и пристапот до услугите, како и главен ризик по здравјето,

а луѓето кои живеат во сиромаштија се ранливи на последиците од конфликти и катастрофи. Апсолутната сиромаштија е состојба што се карактеризира со сериозно лишување од основните човекови потреби, вклучувајќи храна, здрава вода за пиење, санитарски услови, здравје, дом, образование и информации. Таа зависи не само од приходот, туку и од пристапот до социјалните услуги.

Точка 23, сиромаштијата има различни причинители, вклучувајќи ги и структуралните. Сиромаштијата е комплексен мултидимензионален проблем со свое потекло и во националниот и во меѓународниот домен. Не може да се најде едноставно решение за глобалната примена, туку она што е суштинско за решавање на овој проблем се специфични за земјите, програмите кои се зафаќаат со проблемот на сиромаштијата и меѓународните напори кои ги поддржуваат националните напори, се паралелен процес на создавање поддржлива меѓународна средина.

Сиромаштијата е неразделно поврзана со недостатокот од контрола над ресурсите, вклучувајќи земјиште, вештини, знаење, капитал, социјални врски. Без овие ресурси, луѓето лесно стануваат запоставени од креирачите на политиката и имаат лимитиран пристап до институциите, пазарите, вработувањето и јавните услуги.

Искоренувањето на сиромаштијата не може да се оствари само преку програми за борбата против сиромаштијата, туку тоа ќе бара демократска партиципација и промени во економските структури со цел да се обезбеди пристап до сите извори, можности и јавни услуги: Да се реализираат политички насочени програми кон поправедна дистрибуција на богатствата и приходите, да се обезбеди социјална заштита за оние кои не можат сами да се издржуваат и да им се помага на луѓето соочени со непредвидени катастрофи, индивидуални, колективни, природни, социјални или технолошки фактори.

*Како резултат на горенаведеното постои потреба од:*

- ✓ Обезбедување редовни национални прегледи на економските политики и национални буџети, заради нивно ориентирање кон искоренување на сиромаштијата и намалување на нееднаквостите;
- ✓ Раширени можности за оспособување на луѓето кои живеат во сиромаштија да ги зголемат нивните глобални капацитети и да ги подобрат нивните економски и социјални услови преку одржливо раководење со ресурсите;
- ✓ Политики кои осигуруваат дека сите луѓе се обезбедени со соодветна економска и социјална заштита при невработеност, болест, мајчинство, инвалидност и старост; и
- ✓ Мобилизирање на јавниот, приватниот сектор, поразвиените области, образовните, академските институции и невладините организации да ги помогнат регионите погодени од сиромаштија (ibid, стр. 58-60).

Може да се заклучи дека во заложбите на Копенхагенската декларација и програмата за акција се промовираат еднакви можности до системите за социјална сигурност, право на личен раст и развој, доквалификација и преквалификација во сите периоди од животот како еден од условите за излез од сиромаштијата посебно на постарата популација од населението. Исто така, во заложбите се наведуваат еднакви права на пазарот на трудот и активно учество на сите актери во социјалниот дијалог. Активно учество на граѓаните без оглед на возраста во креирањето на политиките

и носењето одлуки кои се однесуваат на нивните животи, како и да се овозможи пристап до сите услуги од јавниот живот.

#### 4.6. Агенда за развој

Развојот е мултидимензионален потфат за постигнување на повисок квалитет на животот за сите луѓе. Економскиот развој, социјалниот развој се меѓусебно зависни и заемно-засилувачки компоненти на одржливиот развој. Постојаниот економски подем е важен за економскиот и социјалниот развој на сите земји, особено на земјите во развој. Преку ваков подем, кој треба да биде широко заснован, за од него да имаат корист сите луѓе, земјите ќе бидат во можност да го подобрат животниот стандард на своите граѓани преку искоренување на сиромаштијата, гладот, болестите и неписменоста, обезбедувањето на адекватно домување и сигурно вработување на сите (Агенда за развој, (20 јуни 1997), Резолуција 51/240, стр.1).

Квантитативните напори треба да ги дополнуваат мерките за подобрување на квалитативните аспекти на меѓународната развојна соработка, особено: поголема насоченост кон нејзината дистрибуција; поголеми национални капацитети за координирање на националните и меѓународните ресурси; подобрена национална сопственост на програмите финансирани од надвор; меѓународна соработка заснована на националните приоритети, инволвирање на други развојни партнери, вклучувајќи го граѓанското општество; зајакнување на националните капацитети за планирање, раководење, пратење и евалуирање на влијанието од развојната соработка (ibid, стр. 107).

Доколку се сака развојните активности да имаат трајни резултати, натамошното обезбедување на техничка соработка мора да се фокусира повеќе кон зајакнување на националните капацитети отколку кон искористување на меѓународната експертиза, која е често скапа. Ваквата промоција треба да биде централна цел на активностите кои се одвиваат на локално ниво.

Меѓународната заедница, вклучувајќи го и системот на Обединетите Нации, треба да му даде приоритет, каде што е можно тоа, на искористувањето на компетентните национални експерти, или каде што е неопходно, на компетентните експерти во рамките на субрегионот или регионот или, пак, од други земји во развој, при креирањето на проектите и програмите, подготовката и имплементацијата, и на создавањето локална експертиза, каде што таа не постои.

Националната реализација треба да биде водечки модалитет за имплементација на програмите од страна на системот на Обединетите Нации. Темпото со кое земјите приматели ја искористуваат националната реализација мора да се заснова на нивните потреби и капацитети. Ефективната национална реализација воедно бара, како од системот на Обединетите Нации, така и од другите актери вклучени во обезбедувањето на техничка помош, да □ дадат зголемен приоритет на помошта на земјите приматели во изградбата и/или зголемувањето на неопходните капацитети за обезбедување услуги на локално ниво.

Потребата од промовирање на изградбата на капацитети и националната реализација треба да се земе предвид во фазата на креирање на развојните програми. Владите ќе треба да преземат водечка улога во идентификувањето на ваквите потреби во фазата на планирање

и во обезбедувањето на тоа дека постои адекватна национална сопственост на програмите, како и во максимизирањето на ефикасноста на проектите преку минимизирање на прекумерните трошоци.

При изградбата на национални капацитети треба да се земат предвид извесни прашања. Тие вклучуваат поставување на јасни развојни цели, стратегии и приоритети кои се национално одредени и поддржани, каде што е неопходно, преку надворешни партнери ефективно извршување на функциите преку добро обучена база на човечки ресурси, компетентни организации и управување за ефективно искористување и задржување на обучените луѓе, политичка и институционална средина која може да ја унапреди улогата и одговорноста на јавниот сектор и другите национални институции и чувствителност кон глобалната социјална, економска и културна средина во која се градат капацитетите (ibid, 108-110).

Во Република Македонија примарно се оди на користење на меѓународната експертиза, чишто мислења на меѓународните експерти ретко кореспондираат со потребите на нашата секојдневна реалност. За овие експерти се трошат големи финансиски средства кои ги враќаат граѓаните по основ на земените странски кредити, добар дел овие мислења не се во функција на развојот на потребите на граѓаните во Македонија. Секако, тука не треба да се генерализира дека целата странска помош не е од полза кај нас и треба да се нагласи дека еден дел од експертизата која доаѓа од странство со мали модификации може да најде имплементација во Р. Македонија.

Во практиката во Република Македонија, стратешките приоритети за развој кои биле определени од претходните владини состави генерално се напуштаат или во добар дел се модифицираат иако во практиката се покажале како добри. Додека, пак, кадрите кои биле претходно обучувани, се заменуваат со нови кадри на постоечката владина гарнитура, и повторно се трошат средства за обука на човечките ресурси за иста намена. Согласно ова имаме едно таканаречено циклично вртење во круг, каде тешко ќе можеме да исчекориме напред доколку продолжиме со досегашната практика.

#### **4.7. Социјалното осигурување во Советот на Европа**

Инструментите на Советот на Европа имаат цел да ги намалат тешкотиите со кои се соочуваат лицата при селењето од една во друга држава, а особено во поглед на долгорочните бенефиции какви што се старосните пензии. Одредбите од овие инструменти не ги обврзуваат земјите-членки да ги изменат сопствените закони за социјално осигурување.

Инструменти на Советот на Европа, коишто се насочени кон координирање на одредбите на националните системи за социјално осигурување, се следниве: два Европски привремени договори за системите за социјално осигурување (едниот се однесува на системите поврзани со староста, инвалидноста и семејните пензии, а другиот се однесува на системи кои не се поврзани со староста, инвалидноста и семејните права), Европската конвенција за социјална и медицинска помош и Европската конвенција за социјално осигурување (заедно со Протоколот), (Никлес Џ. и Зидл Х., 2009, стр. 5).

Социјалното осигурување во основа е творба на националното право. Висината на бенефициите, слоевите за нивно стекнување и времетраењето на

исплатата во системите за социјално осигурување се уредени со националното законодавство. Овие системи ги спроведуваат националните органи раководени од националните правила и прописи. Затоа, опфатот на системите, односно системите за социјално осигурување традиционално е ограничен на територијата на одредена држава или на одреден регион во рамките на државата.

Ваквиот ограничен територијален опфат може да води кон толкување според кое националните правила овозможуваат исклучиво државјаните на таа држава да стекнуваат право на надоместоци, односно надоместоците ќе се исплатуваат само на оние лица коишто престојуваат на територијата обележана со географските граници на државата (ibid, стр. 9-10).

Сепак, националното право во голема мера може да биде под влијание на меѓународното право. Меѓународното право за социјално осигурување може да се подели на инструменти за хармонизација, односно усогласување и инструменти за координација (ibid, стр. 12).

Инструментите за усогласување ги обврзуваат државите да извршат промена во

содржината на нивните законодавства за социјално осигурување. Државите можеби ќе треба да ја променат должината на потребниот период којшто лицето треба да го исполни пред да се стекне со право на исплата на одреден надоместок или одреден износ на надоместок. Усогласувањето може да се јави во форма на „унификација“ и минимална хармонизација. Унификацијата, која понекогаш се нарекува „стандардизација“ налага сите национални системи да усвојат одредени правила, ништо повеќе и ништо помалку. Минималната хармонизација се постигнува преку утврдување минимум стандарди, а на државите

им се дозволува да предвидат подобри одредби доколку го сакаат тоа. Инструментите за усогласување влијаат врз националните закони и врз сите лица коишто се опфатени со тие закони.

Доколку социјалното осигурување е креација на националното право, координацијата е творба на меѓународното право и во голема мера се заснова на соработката помеѓу државите (ibid, стр. 13).

Европската конвенција за социјално осигурување: овој инструмент влезе во сила во 1977 година и овозможува многу посеопфатна координација во споредба со онаа којашто се предвидува со привремените договори. Европската конвенција за социјално осигурување ја проширува координацијата на системите за социјално осигурување преку принципот на еднаков третман со гарантирање на принципите на определување на законодавството што ќе се применува, зачувување на стекнатите права и извоз на бенефиции.

*Европската конвенција не познава поделба на законодавство за краткорочни и законодавство за долгорочни надоместоци, таа ги покрива сите*

*долуспоменати*

*системи:*

- ✓ Надоместоци во случај на болест и мајчинство;
- ✓ Надоместоци во случај на инвалидност;
- ✓ Надоместоци во случај на старост;
- ✓ Надоместоци за лицата кои го надживеале осигуреникот;
- ✓ Надоместоци за професионални повреди и болести;
- ✓ Еднократна парична помош во случај на смрт;
- ✓ Надоместоци во случај на невработеност, и



✓ Семејни надоместоци.

Поширокиот опсег на Европската конвенција има цел да ги замени Привремените договори преку изготвување посеопфатни механизми за координација. Треба да се истакне дека одредбите од Конвенцијата можат да се поделат

на одредби кои произведуваат непосредно дејство веднаш штом државата ќе ја

ратификува Конвенцијата, и одредби коишто не произведуваат дејство, сè додека помеѓу договорните страни не бидат склучени имплементирачки мерки. Тоа значи дека иако државата ја ратификувала Конвенцијата, таа нема да биде обврзана со вториот вид одредби, сè до моментот на склучување билатерален договор

со друга договорна страна заради нејзина примена. Овие одредби немаат директно правно дејство, па затоа имаат само карактер на модел-одредби.

Протоколот кон Европската конвенција за социјално осигурување го проширува персоналниот опфат на Конвенцијата во однос на сите лица, коишто биле или се опфатени со законодавството на една или повеќе договорни страни, како и членовите на нивните семејства и лицата коишто ги надживеале. Ова значи дека персоналниот опфат на Конвенцијата, според измените извршени со Протоколот, не се ограничува само на државјани на договорните страни. Овој Протокол е усвоен во 1994 година, меѓутоа сè уште не стапил во сила.

#### 4.7.1. Наднационални закони

Примарниот инструмент за координација на социјалното осигурување во рамките на Европската Унија е Регулативата 1408/71, преку која се применуваат

принципите на еднаков третман, определување на законодавството што ќе се применува, зачувување на стекнатите права и извозот на бенефиции во однос на сите системи за социјално осигурување опфатени со Европската конвенција и

Конвенцијата 102 на Меѓународната организација на трудот (ibid, стр. 21-26).

Еден од овие договори е Европскиот привремен договор<sup>112</sup> за системите за социјално осигурување во случај на старост, инвалидност и надживување (наследни семејни права), бр.12 од Серијата Европски договори. Вториот е Европскиот привремен договор за социјално осигурување освен системите во случај на старост, инвалидност и надживување (бр.13 од Серијата Европски договори). Причина за постоење на два посебни договори беше уверувањето на експертите, коишто беа задолжени за изготвување на овие договори, дека одредени држави можеби се подготвени да прифатат одредби за координација во однос на краткорочните бенефиции, какви што се бенефициите за време на болест или невработеност, но не и во однос на долгорочните бенефиции, какви што се старосната и инвалидската пензија. Меѓутоа, во практиката, сите држави коишто ратификувале еден од привремените договори, го ратификувале и другиот договор (ibid, стр. 27).

Комитетот на министри прво ја испита можноста за проширување на одредбите на мултилатералната Конвенција за социјално осигурување спрема сите држави-членки, која што беше потпишана на 7 ноември 1949 година во

<sup>112</sup> Листа на потписи и ратификации на Привремените договори, заклучно со 1 септември 2003 е содржана во Прилогот II. За актуелната листа и за упатувања на текстовите на Привремените договори, протоколите и Појаснувачкиот извештај види Прилог I. Седница, 1949: Док. 79, 1, 3.

Париз од страна на пет држави потписнички на Бриселскиот договор<sup>113</sup>. Поради сложеноста на проблемот, одлучи да свика Комитет на експерти за социјално осигурување. На првиот состанок, овој Комитет на експерти заклучил дека вакво проширување не може да се постигне, па затоа како привремена мерка предложил склучување на два привремени мултилатерални договори.

Двата Привремени договори беа потпишани на 11 декември 1953 година и стапија во сила на 1 јули 1954 година. Тие претставуваат зародиш на мултилатералните инструменти за координација на социјалното осигурување на Советот на Европа, и првично беа замислени само како привремени инструменти кои требаше да ја пополнат празнината на она што во преамбулата на Привремените договори се нарекува „општа конвенција заснована врз мрежа билатерални договори“. Оваа општа конвенција подоцна доби форма на Европска конвенција за социјално осигурување („Европска конвенција“). Меѓутоа, и покрај стапувањето во сила на Европската конвенција, Привремените договори останаа во сила за оние договорни страни на Привремените договори, кои сè уште не ја ратификувале Европската конвенција. Привремените договори продолжуваат и понатаму да опстојуваат и останаа во сила, што значи дека државата сè уште може да одлучи да го ратификува само едниот или и двата привремени договори.

#### 4.8. Европска конвенција за социјално осигурување

Европскиот привремен договор за системите за социјално осигурување во случај на старост, инвалидност и надживување, како и Европскиот привремен договор за социјално осигурување освен за системите во случај на старост, инвалидност и надживување (во понатамошниот текст „Привремените договори“) беа склучени во 1953 година. Тие главно се однесуваат на еднаквиот третман на државјаните на договорните страни. Од самиот почеток, нивната намера била да бидат само делумни инструменти, и како што укажува нивниот назив, биле замислени како привремени мерки. Затоа, во 1959 година, тогашните 15 држави-членки на Советот на Европа одлучиле да изготват мултилатерална конвенција, со која ќе го координираат нивното социјално законодавство (од областа на социјалната заштита). Новата Европска конвенција за социјално осигурување била отворена за потпишување на 14 декември 1972 година во Париз, а влезена е во сила на 1 март 1979 година.

Европската конвенција за социјално осигурување (во понатамошниот текст „Конвенцијата“) претставува моќен чекор напред на планот на координација на социјалното осигурување во Европа. Додека Привремените договори се однесуваат на основниот принцип на еднаков третман, Конвенцијата ги опфаќа сите четири основни принципи за меѓународна координација на социјалното осигурување. При изготвувањето на Конвенцијата посебно се водело сметка за Регулативата 3/57 на Европските економски заедници за социјално осигурување на работниците-мигранти, како и за работата при ревидирањето на оваа Регулатива, којашто резултираше со постоечката Регулатива 1408/71. Но, и покрај ова влијание, сепак, Конвенцијата претставува единствен и оригинален документ.

<sup>113</sup> Оваа Конвенција била потпишана меѓу Белгија, Франција, Луксембург, Холандија, Обединетото Кралство, гарантирала еднаков третман за државјаните на договорните страни во примена на законодавството за социјално осигурување и ги поврза билатералните договори склучени помеѓу овие пет држави.

### *Материјалниот опфат на конвенцијата*

Конвенцијата се применува во однос на целокупното законодавство за системите за социјално осигурување со кои се обезбедуваат:

- 1) инвалидски бенефиции;
- 2) бенефиции во случај на старост.

Конвенцијата се применува на сите општи и посебни системи за кои се плаќаат и за кои не се плаќаат придонеси<sup>114</sup>.

Материјалниот опфат на Конвенцијата е ист со комбинираниот опфат на Привремените договори, и како што е тоа случај со Привремените договори, Конвенцијата содржи таксативна листа од сите области на социјалното осигурување во однос на кои се применува<sup>115</sup> (ibid, стр. 60).

### *Персоналниот опфат на конвенцијата*

Конвенцијата се применува во однос на секое лице кое е опфатено со законодавството за социјално осигурување на повеќе од една од договорните страни, под услов тоа лице<sup>116</sup>:

- ✓ Да биде државјанин на една од договорните страни;
- ✓ Да биде апатрид или бегалец, или
- ✓ Да биде член на семејството или да го надживеало лицето од една од гореспоменатите групи лица.

Конвенцијата покрива исклучително широк спектар на луѓе, вклучувајќи вработени лица, лица кои самостојно вршат дејност, неактивни лица, итн. Единствениот услов е лицето да биде покриено со системот за социјално осигурување на две или повеќе договорни страни. Понекогаш во Конвенцијата се прави разлика помеѓу различни категории лица, и во оваа смисла е значајно да се напомене дека со терминот „работник“ се означуваат и вработените лица и лицата кои самостојно вршат дејност<sup>117</sup>.

### *Еднаков третман на државјаните*

Конвенцијата го афирмира, односно го потврдува принципот на еднаков третман на државјаните на договорните страни<sup>118</sup>. Според овој принцип, договорните страни се должни да го применуваат националното законодавство кон државјаните на другите договорни страни, на истиот начин на којшто го применуваат кон сопствените државјани.

Меѓутоа, што се однесува до примената на овој принцип во однос на системите за кои не се плаќаат придонеси, Конвенцијата дозволува, како што е тоа случај и со Привремените договори, договорната страна да бара од државјаните на другите договорни страни да исполнат одредени услови во поглед на престојот, особено тогаш кога висината на надоместоците не зависи од периодите на престој.

Бидејќи овие потенцијални услови за престој се разликуваат во зависност од социјалните ризици.

<sup>114</sup> Член 2 (2) од Конвенцијата, за дефиниција на бенефициите за кои се плаќаат и за кои не се плаќаат придонеси, види член 1(s) од Конвенцијата и делот 1.7 од овој краток водич.

<sup>115</sup> Член 3(1) од Конвенцијата.

<sup>116</sup> Член 4 од Конвенцијата.

<sup>117</sup> Член 1 (м) од Конвенцијата.

<sup>118</sup> Член 8 од Конвенцијата.

### *Исплата на бенфиции во странство*

Конвенцијата предвидува дека паричните надоместоци за случај на инвалидност, старост и семејни пензии, како и пензиите во случај на професионални повреди и заболувања и еднократната помош при случај на смрт не можат да се намалат, да се суспендираат или да се повлечат само поради фактот што корисникот престојува на територијата на друга договорна страна<sup>119</sup>. Сепак, дозволени се исклучоци од овој принцип, кои се однесуваат на системите за кои не се плаќаат придонеси и одредени посебни надоместоци.

### *Дефиниции:*

Конвенцијата содржи опширна листа на дефиниции<sup>120</sup> кои се од витално значење за разбирањето и примената на Конвенцијата. Овие дефиниции ги вклучуваат клучните термини, како што се „договорна страна“, „законодавство“, „престој“ и „привремен престој“, „работник“ и „граничен работник“, „периоди на осигурување“ и „периоди на престој“, како и „семејни додатоци“ и „семејни бенефиции“.

## **4.9. Односи со другите меѓународни инструменти**

Одредбите на Конвенцијата ги заменуваат сите билатерални и мултилатерални договори за координација на социјалното осигурување коишто постоеле помеѓу договорните страни<sup>121</sup>, со исклучок на:

- 1) конвенциите усвоени од Меѓународната организација на трудот<sup>122</sup>,
- 2) прописите на Европската унија<sup>123</sup>,
- 3) билатералните или мултилатералните договори коишто договорните страни сакаат да ги сочуваат<sup>124</sup>. Договорните страни мора да се согласат кои посебни договори сакаат да останат во сила помеѓу нив. Конвенцијата, исто така, ќе се применува на мултилатералните односи меѓу државите кои се обврзани со какви било билатерални договори (ibid, стр. 61-63).

## **4.10. Определување на законодавството што ќе се применува**

Правилата на Конвенцијата за определување на законодавството што ќе се применува, се применуваат на ист начин кон сите ризици коишто се покриени со Конвенцијата. Договорната страна чие законодавство се применува се нарекува „надлежна држава“ (ibid, стр. 63).

Постои можност за дерогирања за одредени делови на овој инструмент: Конвенцијата им овозможува на надлежните органи на договорните страни меѓусебно да се договараат за можни отстапувања, односно за исклучоци од правилата за определување на законодавството што ќе се применува во интерес на засегнатите лица<sup>125</sup> (ibid, стр. 66).

<sup>119</sup> Член 11 од Конвенцијата.

<sup>120</sup> Член 1 од Конвенцијата.

<sup>121</sup> Член 5 (1) од Конвенцијата.

<sup>122</sup> Член 6(1) од Конвенцијата.

<sup>123</sup> Член 6(2) од Конвенцијата.

<sup>124</sup> Член 6(3) од Конвенцијата.

<sup>125</sup> Член 18 од Конвенцијата.

#### 4.10.1. Посебни правила со кои се уредуваат различни социјални ризици опфатени со Конвенцијата

Во овој дел се објаснува како Конвенцијата ги третира социјалните ризици кои потпаѓаат под нејзиниот материјален опфат (ibid, стр. 66).

Собирање/кумуляција на периоди: кога договорните страни предвидуваат минимални периоди на осигурување како услов за стекнување право на надоместоци според одреден систем<sup>126</sup>, или под каков услов лицето да се стекне со право за да се приклучи кон задолжителниот систем<sup>127</sup>, тогаш договорните страни мора да ги земат предвид периодите на осигурување (или во случај на надоместоци за кои не се плаќаат придонеси-периодите на престој по навршување 16 годишна возраст) кои се остварени во другите договорни страни. Под поимот „периоди на осигурување“ се подразбираат периоди на плаќање придонеси, периоди на вработување, периоди на вршење професионална дејност или периоди на престој, во зависност од тоа како овој поим се дефинира според законодавството на договорна страна во која се остваруваат<sup>128</sup>. Тоа значи дека периодите остварени, односно навршени во другите договорни страни, мора да се соберат во согласност со принципот на агрегација (ibid, стр. 69).

#### 4.11. Пензии по основ на инвалидност, старост и смрт

Конвенцијата ги третира пензиите за овие три социјални ризици на многу сличен начин. Затоа, овие три пензии ќе бидат заеднички опфатени. Во оваа смисла, под поимот пензија се подразбира долгорочен периодичен надоместок, за разлика од еднократниот паушален износ кој се исплатува како помош за случај на смрт.

Во прилогот прикажан подолу може да се забележи дека речиси сите одредби од Конвенцијата коишто се однесуваат на инвалидноста, староста и смртта произведуваат директно правно дејство, освен една одредба:

##### 4.11.1. Одредби кои имат директно дејство

*Тоа се следните членови од Конвенцијата:*

- ✓ член 8, Еднаков третман на државјаните на сите договорни страни;
- ✓ член 11, Извоз на бенефиции;
- ✓ член 13, Правила за спречување на преклопувањето на бенефициите со други бенефиции, други приходи или професионална дејност;
- ✓ член 27, Општо правило;
- ✓ член 28, Собирање на периоди;
- ✓ член 29, Определување права и пресметување на бенефициите;
- ✓ член 30, Дополнителни одредби за пресметување на бенефициите;
- ✓ член 31, Периоди пократки од една година;
- ✓ член 32, Периоди од една до пет години (нема директно дејство);
- ✓ член 33, Пресметување на бенефиции кога засегнатото лице не ги исполнува истовремено предвидените услови во сите релеватни законодавства;
- ✓ член 34, Диференцијални додатоци;

<sup>126</sup> Член 19 (1) од Конвенцијата.

<sup>127</sup> Член 19 (2) од Конвенцијата.

<sup>128</sup> Член 1(s) од Конвенцијата.

- ✓ член 35, Влошување на инвалидитетот;
- ✓ член 36, Продолжување со исплата на бенефиции во случај на инвалидност по нивна суспензија или престанок; и
- ✓ член 37, Конверзија на бенефициите во случај на инвалидност во бенефиции за случај на старост.

Еднаков третман на државјаните на сите договорни страни: Принципот на еднаков третман се применува безусловно во однос на надоместоците за кои се плаќаат придонеси, како што е инвалидската, старосната и семејната пензија<sup>129</sup>, но овој принцип може да биде предмет на одредени услови кога станува збор за бенефициите за кои не се плаќаат придонеси. Исто така, Конвенцијата им дозволува на договорните страни да го условат еднаквиот третман во однос на бенефициите за кои не се плаќаат придонеси и чија висина не зависи од должината на периодите на престој, со одреден минимален период на престој. Тоа значи дека лицата кои не го исполниле условот, односно не навршиле одреден минимален период на престој во државата, нивното барање за стекнување право на одредена бенефиција може да биде одбиено, само поради тоа што тие не се државјани на договорната страна во која се бара таа бенефиција. Исто така, на тоа лице може да му се додели помал износ на бенефицијата од оној којшто им се исплатува на државјаните на договорната страна, или, пак, да биде изложено на построги услови во споредба со оние коишто им се наметнуваат на државјаните на договорната страна. Конвенцијата одредува строги граници за должината на периодите на престој што договорната страна може да бара да бидат остварени, односно навршени од лицата кои не се нејзини државјани, пред да се повикаат на принципот на еднаков третман во однос на надоместоците, односно пензиите за кои не се плаќаат придонеси, а максималната должина на овие периоди изнесува:

- ✓ За инвалидност: пет последователни години престој навршени непосредно пред поднесување на барањето за остварување бенефиција за која не се плаќаат придонеси<sup>130</sup>;
- ✓ За семејна пензија за надживеаните лица: пет последователни години престој на починатиот, навршени непосредно пред поднесување на барањето<sup>131</sup> и
- ✓ За старост: десет години престој навршени помеѓу 16 годишна возраст и годините на живот потребни за пензионирање, од кои може да се бара пет години да се остварат непосредно пред поднесување на барањето<sup>132</sup>.

Со Конвенцијата се предвидува дека во случај кога договорната страна ќе се определи да наметне одреден минимален период на престој и доколку лицето не го исполнува тој услов, тогаш лицето има право на бенефицијата доколку тој/таа бил/а опфатен/а со законодавството на надлежната држава најмалку една година. Во овој случај, лицето нема да го прима целокупниот износ на бенефицијата, туку тој износ ќе биде пропорционално намален одразувајќи ја должината на периодот за време на кој престојувало на територијата на надлежната држава<sup>133</sup>. Кога договорната страна ќе го условува еднаквиот третман во однос на бенефициите за кои не се плаќаат придонеси за случај на инвалидност, старост и смрт со остварување, односно навршување минимален период на

<sup>129</sup> Член 8(1) од Конвенцијата.

<sup>130</sup> Член 8 (2) (b) од Конвенцијата.

<sup>131</sup> Член 8 (2) (b) од Конвенцијата.

<sup>132</sup> Член 8(2) (c) од Конвенцијата.

<sup>133</sup> Формулата за пропорционално намалување на бенефициите може да се најде во член 8(3) од Конвенцијата.

престој, тогаш таа мора да ги наведе овие бенефиции во Анексот IV на Конвенцијата<sup>134</sup> (ibid, стр. 71-73).

Меѓутоа, од ова општо правило постојат и одредени исклучоци. Овие исклучоци во основа се поврзани со бенефициите за кои не се плаќаат придонеси, што значи дека речиси сите бенефиции за кои се плаќаат придонеси можат да се извезат<sup>135</sup>. Конвенцијата експлицитно предвидува дека принципот на извоз на надоместоци/бенефиции нема да се применува во однос на:

1) посебни бенефиции за кои не се плаќаат придонеси, а кои се доделуваат на лица кои не можат да си обезбедат животна егзистенција:

Конвенцијата не определува што се подразбира под терминот „посебни“ бенефиции за кои не се плаќаат придонеси<sup>136</sup>,

2) посебни бенефиции за кои не се плаќаат придонеси, а кои им се доделуваат на лица кои немаат право да се стекнат со нормални бенефиции: не постои дефиниција за терминот „нормални бенефиции“, но може да се претпостави дека овој поим се однесува на надоместоци за кои се плаќаат придонеси<sup>137</sup>;

3) бенефиции кои се доделуваат по основ на преодни аранжмани<sup>138</sup>;

4) посебни бенефиции кои се доделуваат како помош или во случај на потреба<sup>139</sup>.

Сите бенефиции кои се исклучени од принципот на извезување мора да бидат прикажани од договорните страни и наброени во Анексот IV на Конвенцијата<sup>140</sup>.

Бенефициите за кои не се плаќаат придонеси, а не се содржани во листата на Анексот VI, туку во листата на Анексот IV (се бенефиции во однос на кои принципот на еднаков третман е условен со навршување минимални периоди на престој), можат да бидат намалени доколку нивниот примател го смени местото на престој во друга договорна страна<sup>141</sup>.

Овие надоместоци се намалуваат пропорционално со должината на времето што нивните приматели го поминале во надлежната држава. Истата формула се користи за да се намалат бенефициите во случај кога лицето не го исполнило условот за минимален период на престој што се бара за еднаков третман, меѓутоа сепак престојувал во надлежната држава повеќе од една година<sup>142</sup>.

Правила со кои се спречува преклопување на бенефициите со други бенефиции, други приходи или професионална дејност: Доколку принципите на зачувување на стекнатите права и агрегацијата на периодите

<sup>134</sup> Член 8(4) од Конвенцијата.

<sup>135</sup> Посочуваме дека бенефициите за кои се плаќаат придонеси според преодните аранжмани не се предмет на извезување согласно член 11(3) (с) од Конвенцијата. Конвенцијата ги дефинира „бенефициите кои се доделени врз основа на преодните аранжмани“ како „бенефиции кои им се доделуваат на лица коишто надминале одредена возраст на денот на влегување во сила на законодавството што се применува, или бенефиции коишто привремено се доделуваат за одредени настани што се случиле или за периоди што се навршени надвор од постоечките граници на територијата на договорната држава“. Ова се однесува на преодните мерки кои се усвоени со национален закон, на пример, кога постепено се воведува нов тип шема за старосна пензија.

<sup>136</sup> Член 11(3)(а) од Конвенцијата.

<sup>137</sup> Член 11(3)(б) од Конвенцијата.

<sup>138</sup> Член 11(3)(с) од Конвенцијата и види фуснота... погоре.

<sup>139</sup> Член 11(3)(д) од Конвенцијата.

<sup>140</sup> Член 11(3) од Конвенцијата.

<sup>140</sup> Член 11(3)(а) од Конвенцијата.

<sup>140</sup> Член 11(3)(б) од Конвенцијата.

<sup>140</sup> Член 11(3)(с) од Конвенцијата и види фуснота... погоре.

<sup>140</sup> Член 11(3)(д) од Конвенцијата.

<sup>140</sup> Член 11(3) од Конвенцијата.

<sup>141</sup> Член 11(2) од Конвенцијата.

<sup>142</sup> Формулата за пропорционално намалување на овие бенефиции може да се најде во член 8(3) од Конвенцијата.

на осигурување се користат за да се определи висината на пензијата<sup>143</sup>, тогаш повеќе договорни страни ќе бидат должни на исто лице да му исплатуваат пензија. Секоја договорна страна на лицето ќе му исплатува пензија што ќе ја одразува должината на времето за кое тоа лице било покриено со нејзиниот систем за социјално осигурување. Ова значи дека лицето може да прима слична висина на пензијата од повеќе договорни страни како резултат на процесот на агрегација<sup>144</sup>.

Ова претставува своевиден исклучок од правилата на Конвенцијата за спречување на преклопувањето на надоместоци во случај на ист ризик. Овој исклучок се заснова на фактот што во овие случаи не станува збор за исплата на одделни надоместци, туку едноставно за исплата на различни делови од една иста композитна пензија.

Сосема е разбирливо тоа дека правилата на Конвенцијата за преклопување ќе се применуваат на надоместоците чија висина односно износ не се пресметува според принципот на агрегација (на пример, паричен надоместок за време на болест), или во однос на други приходи или професионална дејност<sup>145</sup>. На пример, старосната пензија се извезува од државата А во државата Б, и двете држави се договорни страни на Конвенцијата. Примателот на пензијата, во моментот живее во државата Б, каде остварува приход од дејноста што ја врши во таа држава. На државата А и е дозволено тој приход да го третира како да е приход што се остварува во државата А и соодветно да ја намали висината на пензијата согласно важечките национални правила за преклопување (ibid, стр. 74-75).

Општото правило е посветено на надоместоците за случај на инвалидност, старост и надживување, каде јасно е укажано дека Конвенцијата предвидува секое лице опфатено со законодавството за социјално осигурување на две или повеќе договорни страни да има право да биде опфатено односно покриено со Конвенцијата, дури и тогаш кога лицето може да побарува бенефиции само според националниот закон<sup>146</sup>.

Собирање на периоди: Заради стекнување право на бенефиции, Конвенцијата предвидува собирање на сите периоди на осигурување, престој, вработување или на вршење професионална дејност, коишто се остварени односно навршени од лицето и коишто се земаат предвид како релевантни периоди според различните национални законодавства (ibid, стр. 76).

Определување право на бенефиции и пресметување на бенефиции: Иако вообичаен приод при меѓународната координација на социјалното осигурување е да се обезбеди само една држава да биде одговорна за обезбедување односно исплата на бенефициите, ова не е случај со долгорочните бенефиции какви што се старосната, инвалидската или семејната пензија. Кај нив, пензијата се дели пропорционално помеѓу сите договорни страни каде што било осигурено засегнатото лице (ibid, стр. 77).

Другите анкеси коишто исто така се составен дел од Конвенцијата<sup>147</sup>, содржат појаснувања и дефиниции за териториите и државјаните на договорните страни (Анекс), законодавството и системите што ги покрива Конвенцијата (Анекс II), одредбите од билатералните и мултилатералните договори кои остануваат во сила (Анекс III), одредбите

<sup>143</sup> Види дел 1.4.3 на овој краток водич.

<sup>144</sup> Член 13 (1) од Конвенцијата.

<sup>145</sup> Член 13(2) од Конвенцијата.

<sup>146</sup> Член 27 од Конвенцијата.

<sup>147</sup> Член 73(1) од Конвенцијата.



кои се протегаат на сите државјани на договорните страни (Анекс V), посебните бенефиции во однос на кои се применуваат посебните одредби за еднаков третман (Анекс IV) и надоместоците кои се изземени од извоз (Анекс VI) (ibid, стр. 99).

За оние држави коишто ги ратификувале Привремените договори, во моментот кога ќе ја ратификуваат Конвенцијата, овие договори престануваат да важат и повеќе не произведуваат правно дејство помеѓу нив и другите договорни страни на Конвенцијата. Меѓутоа, Привремените договори сè уште ќе останат во сила во однос на оние држави кои ги ратификувале Привремените договори, но не и Конвенцијата<sup>148</sup>.

Кога Конвенцијата ќе влезе во сила во однос на одредена договорна страна, сите периоди на осигурување или престој остварени односно навршени според законодавството на таа нова договорна страна ќе се земат предвид при агрегацијата. Ваков е случајот дури и тогаш кога периодите биле остварени пред влегувањето во сила на Конвенцијата<sup>149</sup> (ibid, стр. 99-100).

## 5. Европска социјална повелба

Со цел да се овозможи стекнување целосна слика за правните инструменти на Советот на Европа за координација на социјалното осигурување, мора да се прикаже и да се разледа Европската социјална повелба и ревидираната Европска социјална повелба. Овие два инструменти не се однесуваат само на координацијата, всушност, нивните одредби одат подалеку од областа на социјалното осигурување (ibid, стр. 125).

### 5.1. Правните инструменти на Европската социјална повелба

Европската социјална повелба беше отворена за потпишување во 1961 година и влезе во сила во 1965 година. Таа содржи вкупно 19 члена. Во 1996 година, со Дополнителниот протокол кон Европската социјална повелба беа додадени уште 4 члена. Европската социјална повелба е „инструмент-мени“. За да ја ратификуваат, договорните страни мора да изберат најмалку 10 членови<sup>150</sup>. Од овие 10 членови, најмалку пет мора да припаѓаат на категоријата суштински членови. Во суштинските членови се вклучени членовите со кои се уредува правото на социјално осигурување и правото на социјална и медицинска помош (стр. 125-126).

### 5.2. Ревидираната Европска социјална повелба

Ревидираната социјална повелба беше отворена за потпишување во 1996 година и влезе во сила во 1999 година. Со неа се менуваат некои од постоечките права содржани во Европската социјална повелба и се додаваат серија нови права, вклучувајќи го правото на: заштита во случај на престанок на работниот однос, правото на заштита од сиромаштија и општествено исклучување и правото на домување. Цел на Ревидираната социјална

<sup>148</sup> Член 76 од Конвенцијата.

<sup>149</sup> Член 74 (2) од Конвенцијата.

<sup>150</sup> Алтернативно, 45 нумерирани ставови. Види член 20 од Европската социјална повелба.

повелба е државата да обезбеди повисоки стандарди и да изготви глобална политика против проблемите, каква што е сиромаштијата (ibid, стр. 126).

### 5.3. Механизам за надзор

За разлика од другите инструменти за кои беа наведени претходно, Европската социјална повелба и Ревидираната социјална повелба имаат надзорен механизам. Овој надзорен механизам се заснова на систем на поднесување извештаи. Договорните страни изготвуваат редовни национални извештаи следејќи единствена структура.

Овие извештаи ги подготвуваат националните влади кои потоа се доставуваат до претставниците на организациите на работниците и работодавачите, при што им се овозможува на овие организации да дадат писмени коментари. По добивањето писмени коментари и забелешки, националните извештаи се доставуваат до Европскиот комитет за социјални права. Комитетот е составен од 9 независни експерти избрани од Комитетот на министри на Советот на Европа. Потоа, на независните експерти им се приклучува претставник од Меѓународната организација на трудот.

Европскиот комитет за социјални права изготвува серија заклучоци, во кои се утврдува и се посочува дали информациите содржани во секој од националните извештаи се во согласност со членовите од Европската социјална повелба или Ревидираната социјална повелба, коишто ги избрала засегнатата договорна страна. Потоа, заклучоците на Европскиот комитет за социјални права се доставуваат до Владиноот комитет, кој е составен од претставници на владите и од набљудувачи на социјалните партнери.

Владиноот комитет подготвува одлуки за Комитетот на министри. Комитетот на министри го сочинува по еден министер од Владата на секоја од договорните страни. Комитетот на министри усвојува резолуција за целокупната надзорна постапка и посебни препораки, коишто се однесуваат на одредени договорни страни за кои се смета дека ги повредиле одредбите на Повелбата<sup>151</sup>.

Во 1998 година влезе во сила Дополнителниот протокол кон Европската социјална повелба, со кој се вовеле систем на колективни жалби. Преку овој дополнителен систем, одредени претставнички организации се стекнаа со право да поднесуваат жалби до Европскиот комитет за социјални права за сторени повреди на Европската социјална повелба и нејзините протоколи. Организациите коишто можат да понесат жалби се меѓународните организации во кои се претставени раководните лица и работниците (како ETUC и UNICE), потоа националните претставници на работодавачите и работниците, и одредени меѓународни и национални невладини организации. Европскиот комитет за социјални права прво определува дали жалбите се допуштени или не, а потоа изготвува извештај за Комитетот на министри, кој одлучува дали ќе усвои препорака во однос на одредена договорна страна со цел да се надминат повредите на Европската социјална повелба (ibid, стр. 126-127).

<sup>151</sup> Овој Краток водич не е во можност да ја разработи огромната практика или „case law“ што произлезе од заклучоците на Европскиот комитет за социјални права, па авторот им препорачува на оние кои имаат поширок интерес за оваа област да го прочитаат делото Социјалната заштита во Европската социјална повелба (Човекови права, Монографии за Социјалната повелба, бр.7) (1999) издание на Советот на Европа, како и да ја консултираат електронската база на податоци во која се содржани заклучоците на Европскиот комитет за социјални права, достапна на интернет-страницата на Советот на Европа, <http://www.coe.int>.

#### 5.4. Членовите од Европската социјална повелба и Ревидираната социјална повелба коишто се однесуваат на меѓународната координација на социјалното осигурување

Следниве членови од Европската социјална повелба и Ревидираната социјална повелба имаат одредено влијание врз меѓународната координација на социјалното осигурување: Членот 12 се однесува за правото на социјално осигурување.

Европската социјална повелба и Ревидираната социјална повелба прават разлика помеѓу социјално осигурување, за кое се говори во членот 12 и социјална и медицинска помош, за која се говори во членот 13 (*ibid*, стр. 127).

Член 12: Правото на социјално осигурување се однесува на суштината на системите за социјално осигурување во договорните страни.

Прво, овој член ги обврзува договорните страни да воспостават систем за социјално осигурување<sup>152</sup>. Потоа, предвидува минимални стандарди за овој систем, а овие стандарди, меѓу другото, се однесуваат на опфатот на системот, условите за стекнување права на надоместоци и висината на надоместоците<sup>153</sup>. Со овој член се предвидува дека секоја договорна страна е должна да настојува прогресивно да го подобрува сопствениот систем за социјално осигурување<sup>154</sup>.

Што се однесува до координацијата на социјалното осигурување, во став 4 од член 12 се предвидени основните принципи на еднаков третман, извоз на бенефиции и собирање на периоди на осигурување. Договорните страни мора да преземат чекори за да го обезбедат остварувањето на овие основни принципи преку склучување билатерални и мултилатерални договори или „преку други средства“.

*Персонален опфат:* Додека член 12, став (1) до (3) се применува само во однос на државјаните на други договорни страни, коишто законски престојуваат или се редовно вработени на територијата на договорната страна, став (4) од овој член се применува во однос на сите државјани на другите договорни страни<sup>155</sup>.

Значајно е да се напомене дека опфатот на член 12 не е заснован на реципроцитет, туку Европската социјална повелба и Ревидираната социјална повелба се „инструменти-мени“. Тоа значи дека некои договорни страни ги избрале односно ги прифатиле одредбите содржани во член 12, додека други договорни страни не го сториле тоа<sup>156</sup>. Фактот што член 12 не се заснова на реципроцитет, значи дека заштитата што се овозможува според член 12 не може да се одбие поради тоа што засегнатото лице доаѓа од договорна страна, којашто не го избрала односно не го усвоила овој член. Ова се однесува дури и на член 12 (4)<sup>157</sup>.

<sup>152</sup> Член 12(1) од Европската социјална повелба/Ревидираната социјална повелба.

<sup>153</sup> Член 12(2) од Европската социјална повелба/Ревидираната социјална повелба.

<sup>154</sup> Член 12(3) од Европската социјална повелба/ Ревидираната социјална повелба.

<sup>155</sup> Види Прилог кон Европската социјална повелба/Ревидираната социјална повелба кој се однесува на „Опфатот на Повелбата од аспект на лицата кои се покриени со неа“. Со прилозите, исто така, е предвидено дека бегалците и лицата без државјанство кои законски престојуваат во договорната страна ќе се третираат колку што е можно поповолно.

<sup>156</sup> Листа на потписи и ратификации на Европската социјална повелба и Ревидираната социјална повелба и член 12(1) до (4) и член 13 (1) до (4) заклучно со 1 септември 2003, е содржана во Прилог II. За актуелната листа, како и за упатувања на текстовите на Европската социјална повелба и Ревидираната социјална повелба, види Прилог I.

<sup>157</sup> Види општи опсервации на Европскиот комитет за социјални права во врска со член 13(4) од Европската социјална повелба, Заклучоци VII, стр.77 и општ вовед за член 12 (4) во Заклучоците XIII-4, стр. 54.

*Еднаков третман*: принципот на еднаков третман вграден во Европската социјална повелба и Ревидираната социјална повелба има цел да ја елиминира директната и индиректната дискриминација<sup>158</sup>.

Оттаму, забраната на директната дискриминација ги спречува договорните страни да им исплатуваат на сопствените државјани одреден надоместок, а да ја одбијат исплатата на тој истиот надоместок за државјаните на друга договорна страна. Исто така, договорните страни не смеат да наметнуваат дополнителни услови за стекување права на надоместоци за странските државјани, коишто се опфатени со Европската социјална повелба или Ревидираната социјална повелба, на пример, остварување дополнителни периоди на осигурување пред да се додели кој било надоместок. Директна дискриминација постои и тогаш кога на странските државјани им се исплатува помал износ на надоместок само затоа што не се државјани на договорната страна (ibid, стр. 128-129).

*Извезување на бенефиции*: Европскиот комитет за социјални права заклучи дека принципот на извезување ќе се применува во однос на надоместоците во случај на старост, инвалидност, надживување, како и во однос на пензиите за професионална повреда и заболување и еднократна парична помош во случај на смрт. Тоа значи дека извозот на овие надоместоци не може да се ограничи, ниту, пак, може да биде предмет на услови<sup>159</sup>. Додека, пак, примената на овој принцип во однос на другите надоместоци, а посебно на надоместоците за случај на невработеност и паричниот надоместок во случај на болест ќе се оценуваат од случај до случај, земајќи ги предвид посебните обележја на овие системи<sup>160</sup>.

*Агрегација на квалификувачки периоди*: од договорните страни се бара, во националните извештаи, да појаснат дали и до која мера ги земаат предвид квалификувачките периоди остварени во други договорни страни, а посебно во однос на државјаните на договорните страни коишто не се покриени со Регулативата за координација на Европската унија 1408/71 (ibid, стр. 130-131).

Меѓусебниот однос помеѓу член 12 од Европската социјална повелба, Ревидираната социјална повелба и инструментите за координација на Советот на Европа: како што е објаснето погоре, Европскиот комитет за социјални права ги зема предвид инструментите за координација на Советот на Европа кога ја оценува усогласеноста со Европската социјална повелба и Ревидираната социјална повелба. Меѓутоа, фактот што некоја договорна страна ги ратификувала Привремените договори или Европската конвенција за социјално осигурување, сам по себе не е доволна гаранција за усогласеноста. Европскиот комитет за социјални права внимателно ја разгледува актуелната состојба во секоја договорна страна пред да донесе заклучок. Комитетот укажува дека Привремените договори не се доволни за имплементација на член 12(4), бидејќи тие се субординирани под други билатерални и мултилатерални договори, а овие договори не се усвоени од сите договорни страни на Европската социјална повелба и Ревидираната социјална повелба.

Понатаму, самиот чин на ратификација на Европската конвенција за социјално осигурување не е доволен за усогласеност со членот 12(4), имајќи предвид дека Европската конвенција за социјално осигурување не се протега на сите држави коишто се договорни страни на Европската социјална повелба и Ревидираната социјална повелба. Исто така, Европскиот комитет за социјални права посочува дека немаат сите одредби од Европската конвенција за социјално

<sup>158</sup> Види дел 1.4.1. од водичот за дефиниции на овие термини.

<sup>159</sup> Заклучоци III, Норвешка, стр.66.

<sup>160</sup> Општ вовед во Заклучоците XIII-4, стр. 45.

осигурување директно дејство односно се директно применливи, па оттаму, некои од нив се потпираат врз склучување дополнителни билатерални и мултилатерални договори<sup>161</sup>. Сепак, Европската конвенција за социјално осигурување во основа е корисна, бидејќи им овозможува на договорните страни да ги исполнат обврските што произлегуваат од член 12(4), секако, под услов да ја ратификуваат Конвенцијата и да ги земат предвид принципите содржани во член 12(4) при склучувањето билатерални или мултилатерални договори (ibid, стр. 131).

Подолу се проследени дел од овие меѓународни инструменти кои го регулираат социјалното осигурување, како и нивните интернет-страници<sup>162</sup>.

*Според изнесеното во четвртиот дел од трудот, можеме да заклучиме дека со трансформацијата на економијата во изминатите две декади голем дел од постарите работници беа на удар од отпуштање од работа, предверено пензионирани, па иако вршеа работни активности, не им се уплатуваа социјалните пензиски придонеси. Голем дел од работоактивниот контингент на постарите лица во изминатиот период активно не биле вклучени во дополнителни образовни содржини, со цел да ги зголемат нивните компетенции на сè поприближливиот пазар на трудот. Оваа категорија лица остана во Агенцијата за вработување за да ги оставрува своите права за здравствена*

---

<sup>161</sup> Општ вовед во Заклучоците XIII-4, стр. 49.

<sup>162</sup> ETS No. : 012

Европски привремен договор за системите за социјално осигурување во случај на старост, инвалидност и надживување.

• English (html)

European Interim Agreement on Social Security Schemes Relating to Old Age, Invalidity and Survivors

<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/012.htm>

ETS No. : 012A

Протокол кон Европскиот привремен договор за системите во социјално осигурување за случај на старост, инвалидност и надживување.

• English (html)

Protocol to the European Interim Agreement on Social Security Schemes Relating to Old Age, Invalidity and Survivors

<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/012A.htm>

ETS No. : 013

Европски привремен договор за социјално осигурување освен за системите во случај на старост, инвалидност и надживување.

• English (html)

European Interim Agreement on Social Security other than Schemes for Old Age, Invalidity and Survivors

<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/013.htm>

ETS No. : 013A

Протокол кон Европскиот привремен договор за социјално осигурување освен за системите во случај на старост, инвалидност и надживување.

• English (html)

Protocol to the European Interim Agreement on Social Security other than Schemes for Old Age, Invalidity and Survivors

<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/013A.htm>

ETS No. : 014

Европска конвенција за социјална и медицинска помош.

• English (html)

European Convention on Social and Medical Assistance

<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/014.htm>

ETS No. : 078

Европска конвенција за социјално осигурување.

• English (html)

European Convention on Social Security

<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/078.htm>

• Macedonian (word)

[http://www.coe.int/T/E/Social\\_cohesion/Strategic\\_review/ETS\\_78\\_macedonian.doc](http://www.coe.int/T/E/Social_cohesion/Strategic_review/ETS_78_macedonian.doc)

ETS No. : 078A

Дополнителен договор за примена на Европската конвенција за социјално осигурување.

• English

Supplementary Agreement for the Application of the European Convention on Social Security

<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/078A.htm>

• Macedonian (word)

[http://www.coe.int/T/E/Social\\_cohesion/Strategic\\_review/ETS\\_78A\\_macedonian.doc](http://www.coe.int/T/E/Social_cohesion/Strategic_review/ETS_78A_macedonian.doc)

заштита, но тоа претставуваше единствен мотив зошто се пријавува во оваа институција, а не активно да бара работа на пазарот на трудот. Следствено на ова, сè поголемиот број години остануваат во агенцијата за вработување како невработени лица, додека ова има негативни консеквенци по нивниот материјален стандард. Постарите лица од работоактивниот контингент поради ваквите политики се исклучуваат од тековите на општествените активности и влегуваат во сиромашната категорија од населението. Во прилог на ваквите тврдења одат и податоците кои се претставени во табелите од бр. 7 до 13 и графичките прикази од бр. 3-25 во овој дел од трудот. Според добиените податоци во табелите и графиконите може да се заклучи дека, како што се зголемува возраста на работоактивниот контингент, така се зголемува процентуалното учество на невработеноста од работната сила, тие со подолг временски период се пријавуваат како невработени во Агенцијата за вработување. Нивното образовно ниво, главно процентуално, е со ниски образовни квалификации, но се забележува еден парадокс особено кај постара женска работна сила во категоријата на невработените лица кои имаат повеќе и високо образование во анализираниот период 2003-2008 година, во континуитет се зголемува невработеноста. Ова укажува на следниот факт, дека пазарот на трудот не е вклучен во оваа категорија од работната сила или образовните содржини на невработените лица, кои иако имаат висока наобразба, не кореспондираат со побарувачката на пазарот на трудот. Вакви издржани анализи за зголемување на невработеноста на постарите лица кои имаат повеќе и високо образование, сè уште не се прават во Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ), ниту можат да се најдат публикации од научната јавност за оваа алармантна состојба. Иако АВРМ ги има тие ингеренции, за да може да врши препораки за професионална ориентација на идните кадри кои се дефицитарни на пазарот на трудот, овие активности се во далечна почетна фаза. Мора да се признае дека пазарот на трудот не изобилува со динамична побарувачка на работна сила, во изминатиот период ова не □ појде од рака на ниту една Влада за придвижување на економијата. Во табелата и графиконите каде што се прикажани периодите на чекање работа за постарите работници во Македонија, може да се забележи дека тие се најмногубројни за периодите од 5 до 7 години и над 8 години. Ваквиот долг временски период на чекање ги троши и веќе постојните стекнати квалификации. Во развиените земји се смета дека доколку едно лице остане без работа подолго од 6 месеци до една година, тоа значително многу повеќе ќе чини да се врати на пазарот на трудот и да се адаптира отколку да биде невработено помал временски период. Согласно ова, може да се заклучи дека креирачите на политиките на пазарот на трудот ќе имаат сериозен проблем со инволвирање на оваа возрасна група на невработени лица, со цел да ги тргнат од социјалните поддржани системи на пасивните мерки и активно да ги ангажираат, самите граѓани со својот труд да придонесуваат за својот живот. Неминовно, согласно ова, оваа категорија лица ќе западне во сиромаштија и гледано долгорочно ќе биде на товар на социјалните заштитни системи или на нивните семејства. Сегашните средства за активни мерки на пазарот на трудот кои се издвојуваат за повозрасните лица се многу мали, истите се недоволни за да се направи значителен шекор напред за подобрување на статусот во општеството на оваа категорија од работната сила. Согласно методологијата која се користи во АВРМ и евиденцијата кои тие ја користат за невработените лица, се констатира дека машката работна сила во поголем број е невработена во споредба со женската работна сила и тоа во следните возрасни групи 45-49 и 50-54 години, па ова укажува на тоа дека иако овие лица сè уште се во виталниот период од животот, можат да придонесат за

самите себе, за нивните семејства и за општеството во целина, тие остануваат неискористен човечки ресурс.

Република Македонија во поглед на правата за постарите работници транспонираше сет меѓународни конвенции, директиви, препораки, агенди за развој итн., а законодавството во континуитет се подобрува во согласност со европската и меѓународната практика, но главно изостанува неговата имплементација на теренот по однос на оваа возрасна група. Се направија измени во законската регулатива од: работен однос, заштита и безбедност при работа, заштита од дискриминација на двата пола, активната улога на Агенциите за вработување, законските решенија за тристолбниот сигурносен пензиски систем итн., па се чини дека сепак овие закони имаат декларативни заложби и немаат практична имплементација на теренот по однос на оваа категорија од населението. Политиките кои се креираат во практиката за постарите лица на пазарот на трудот се некоординирани, краткорочни, постојано се менува законската регулатива која ја регулира оваа материја, при што се создава нестимулативност, немање стратешки приод за краткорочен, а да не зборуваме за среднорочен и долгорочен развој.

Ние, како земја-членка на Советот на Европа, сме во фаза на разгледување и проценување на обврските кои произлегуваат од потпишувањето и ратификацијата на ревидираната Европска социјална повелба, која ги регулира следните права: Право на заштита од сиромаштија и социјална исклученост; Право на постарите лица на социјална заштита; Право на социјално осигурување; Право на стручно оспособување; Правото на работа; Правото на еднакви услови на работа; Право на правична заработувачка и др. Дobar дел од овие права се уредени во нашето законодавство, дел остануваат да се допрецизираат со цел да се комплетира законодавството од овие домени. Преку ратификациите и усогласувањето на нашето матично законодавство со европското, по однос на оваа социјална повелба се уредуваат билатералните и мултилатералните односи на работниците, заработувачката, стручното оспособување, социјалната сигурност, еднаквите услови за работа и правото на еднакви услови на постарите лица за социјална заштита, без оглед на која територија се наоѓа работната сила на земјите потписнички на оваа повелба, кои ги уредиле заемните односи помеѓу себе.

## **Заклучок**

Европа и светот се соочуваат без преседан со демографски промени, кои ќе предизвикаат сериозни импликации врз општеството, економијата и консеквентно на тоа, врз потребите од финансиски средства и обука. Населението во Европа рапидно ќе старее во наредните 30 години, додека бројот на младите Европејци (над 24 години) ќе се намали за 15%. Еден од три Европејци ќе бидат над 60 години старост, додека еден од десет ќе биде на возраст над 80 години. Демографските промени наметнуваат потреба од целосно вклучување во сите потенцијали од работната сила на пазарот на трудот, а особено треба да се обрне внимание на содржините на дообработка и вклучување на потенцијалите на постарите лица.

Со цел да се разбере и да се предвиди однесувањето на старите лица, развиени се голем број теории во светот, кои не ги претставуваат исцрпните податоци од егзистенционална перспектива, ниту сите тие се еднакво развиени за да ги исполнат критериумите и да бидат наречени „теории“. Во овој докторски труд ги анализиравме основите на најексплоатираниите и потенцијално најкористените теории за објаснување на оваа проблематика. Теоретските пристапи, концепции и актуелни дебати кои ги наведовме, не можат да ги објаснат сите причини за стареењето кај населението. Можеме да се согласиме дека стареењето на населението е многу комплексен процес, кој не може да се објасни со кој било теоретски пристап, концепција или дебата. Можеби е блиску до вистината, доколку повеќе теоретски пристапи, концепции и дебати се земат заедно, на тој начин да се објаснат вистинските причини кои доведуваат до процесот на стареење. Само така може да се согледа влијанието врз стареењето и старите лица, со цел да се преземат соодветни мерки за да се одговори на проблемите кои се јавуваат во однос на истото.

Анализата во овој докторски труд се стремеше и кон докажување на претходно поставената хипотетичка рамка. Врз онова на истакнатите податоци и анализи може да се заклучи дека се потврдува општата хипотеза на докторскиот труд, која гласеше: „социодемографските трендови наметнуваат потреба од реформирање на пензиските системи заради обезбедување на нивната долгорочна солвентност“. Општата хипотеза се потврдува бидејќи не постои земја која е анализирана во овој труд а да не направила реформи во пензиските системи, пред сè, поради сè поголемото зголемување на долговечноста и намалувањето на наталитетот. Тоа, во различни земји кои се предмет на оваа анализа, има различни варијации и засебни специфики. Анализите на податоците поврзани со аргументирање на првата хипотеза покажуваат дека земјите анализирани во овој труд применуваат два типа пензиски реформи: параметриски и парадигматски, и во одреден случај, комбинација од двете. Овие реформи се примарно условени од демографското стареење, но исто така се поттикнати и од севкупните социо-економски состојби во државите. Врз основа на тоа може да се изведе следната класификација на пензиски реформи во државите кои се анализирани во овој труд:

Парадигматските реформи на пензискиот систем, кои се забележливи во: поновите земји-членки на ЕУ (Словенија, Литванија, Латвија и Естонија), донекаде Шведска како постара земја-членка на ЕУ, како и во Р.



Македонија. Во овие држави, стареењето на населението придружено со намалениот наталитет, предвременото излегување во пензија, како и намалувањето на средствата во пензиските фондови, се причини кои доведоа до подлабоки реформи. Во Република Македонија причина за длабоките реформски зафати на пензискиот систем не е само стареењето на населението, туку и ниската стапка на вработеност (неповолен сооднос вработени лица на еден пензионер), проблемот со даночната евазија кај социјалните придонеси, предвременото пензионирање, ниските години за одење во пензија во минатото, малиот број години на уплаќање на придонеси во сооднос со периодот на користење на пензијата, невклучувачките политики за постарото население, потребата за имплементирање на пензиски осигурителен систем на пазарни законитости и др.

Параметриски реформи на пензискиот систем, кои се присутни во постарите земји-членки на ЕУ (со исклучок на Шведска) и развиените OECD земји. Овие држави направиле реформи од помал вид, од причини што имаа релативно стабилни пензиски системи кои функционираа на пазарни законитости. Сепак, тие воведуваат дополнителни пензиски приватни системи, ги зголемуваат потребните квалификувани години за пензија и минималните потребни години за уплаќање придонеси, ги намалуваат пензиите доколку се оди предремено во пензија поради сè поголемата долговечност на нивното население, кое сè подолго ги користи пензиите за сметка на помалку години кои уплаќале пензиски придонеси.

Во однос на посебната хипотеза која гласеше: „Демографското стареење на населението нужно доведува до потреба од доживотно учење, како и зголемување на учеството на старите лица на пазарот на труд, паралелно со редуцирање на стратегиите за предремено пензионирање“, анализата во докторскиот труд покажува дека истата се потврдува. Ова може да се заклучи од приложените голем број стратегии кои се применуваат во одделни земји, во делот на доживотното учење и средствата кои се вложуваат за оваа намена, како и стратегии за одвраќање од предремено пензионирање. Од аспект на земјите анализирани во овој труд, ваквото влијание е особено забележително во: Италија, Англија, Шведска и Германија. Во практиката на овие земји се покажува дека за да се зголеми поголемо учество на постарите работници на пазарот на трудот, потребно е континуирано образование со цел да се зголеми нивната конкурентност. Стратегиите за доживотно учење во овие земји имаат различни варијанти, како: финансиски стимулации за континуирано образование на повозрасните групи од работната сила (од 45 години па нагоре) од страна на државата, компаниите, средства од Европски фондови, приватно-јавно партнерство и слично. Овие стратегии се наменети за вработената работна сила, невработените работници, инвалидизираните лица, итн. Средствата за континуирано образование се насочуваат кон работодавачите или истите ги менаџираат самите агенции за посредување при вработување во делот на спроведување на обуките за постарата работна сила. За видот на програмите кои ќе се имплементираат можат да одлучуваат социјалните партнери, само работодавачите, или истото е поттикнато од самата држава. Од анализите за состојбата во Република Македонија се увидува дека не постојат стимулативни мерки и политики за задржување на постарите лица на

пазарот на трудот. Обидите кои се прават сè повеќе декларативни отколку оперативни. Исто така, од добиените податоци се забележува дека постарата работна сила во минатото не била доволно ангажирана во континуирано образование, што е соодветно илустрирано низ бројки во самиот труд.

Конечно, во однос на втората посебна хипотеза која гласеше: „Меѓународните инструменти за промовирање на стратегиите за стари лица влијаат врз изборот на националните пристапи во реформирањето на пензискиот систем во Р. Македонија“, анализата во трудот покажува дека истата се потврдува. Инструментите на ЕУ, МОТ, Светска Банка имаат директно влијание при креирањето на националните пристапи во реформирањето на пензискиот систем. Тристоронниот пензиски аранжман креиран и спроведен во практиката во Македонија од 2005 година е директна креација предложена од страна на Светска Банка. Од страна на МОТ се донесени сет Конвенции, кои беа изложени во четвртиот дел од трудот, и истите се транспонирани во матичното законодавство на Р. Македонија. Тука треба да се спомнат Агендата за развој, Копенхагенската декларација, како и моменталното разгледување за ратификација на Европската социјална повелба (во која се регулирани голем број права), кои исто така имаат влијание при креирањето на националните стратешки политики. Овие меѓународни инструменти и стратегии не се дадени како универзални, туку истите се приспособуваат согласно националните можности и пригоди во законската регулатива во Република Македонија.

Согласно горенаведеното можеме да заклучиме дека Република Македонија како резултат на меѓународните конвенции, препораки, директиви, компаративните искуства на други земји вршеше усогласување на матичното законодавство со она на другите земји. Овој процес сè уште трае особено во делот во транспонирањето на регулативата на ЕУ во нашата правна практика.

Врз основа на севкупната анализа во доктрскиот труд, може да се заклучи дека демографските трендови претставуваат директен причинител за реформи во националните социјални политики, кои особено се изразени во пензискиот систем и политиките на вработување насочени кон старите лица. Реформите во овие два домени се актуелни во сите анализирани земји во трудот, иако особено се во предност во оние каде што претходните системски решенија се базирале на генерациска солидарност. Анализата во трудот покажува дека иако демографските трендови имаат огоромно влијание врз реформирањето на социјалните политики, сепак постојат низа други фактори, како социо-економските состојби, состојбите на пазарот на трудот, традицијата и идеологијата на социјалниот систем кои заеднички придонесуваат за длабочината на реформата. Сепак, демографските трендови се наметнуваат како неизбежен фактор кој мора да се земе предвид при креирањето на современи, одржливи социјални политики кои ќе кореспондираат со населението кое сè повеќе старее.

Како резултат на компаративните искуства дадени во овој труд, можат да се упатат следните пораки за креирачите на политиките во Македонија:

- ✓ Коренот на проблемите за финансирање на пензиите е трендот на долг рок, не е 'кризата' на краток рок;
- ✓ Пензискиот систем има повеќе цели, различни институции, различни истории, разновидност на политики и разновидност без принуди;
- ✓ Моќностите за различни варијации на пензиски системи се зголемуваат поради ограничените можности за опуштеност. Во повеќето напредни економии има предности поради можноста да се избере поедноставна можност;
- ✓ Не постои едноставно најдобар систем. Пензиските системи многу се разликуваат и истите мора да се приспособуваат на сопствените социјални, економски и демографски трендови;
- ✓ Определување на соодветна стапка на придонеси, која нема да го зголемува финансискиот дефицит во првиот столб во Р. Македонија;
- ✓ Соодветно приспособување на надоместокот/заменската стапка, со цел да се намали сиромаштијата во староста;
- ✓ Подоцнежнo пензионирање на лицата кои се квалификуваат за ова социјално право за да оствари повисок пензиски надоместок;
- ✓ Стимулативно-инклузивни активни политики за подолго задржување на постарите лица на пазарот на трудот;
- ✓ Имплементација на стратешки политики поддржани од државата, компаниите, преку приватно-јавно партнерство за образовни содржини за постарите лица;
- ✓ Активна улога на социјалните партнери во договорите за плати, пензии, социјални придонеси, доживотно образование и активна улога во општеството за постарите лица на пазарот на трудот;
- ✓ Подигнување на стандардот на вработените лица, истовремено и на целокупното население, за да може да се имплементираат политиките, како што е зголемување на пензиското штедење кое е дизајнирано за да ги зголеми националните можности; и
- ✓ Реални економски, социјални и демографски актуарски пресметки и анализи, кои се неопходни без оглед на степенот и моделот на финансирање на пензискиот систем. Да не се креира калкулирањето само од политички мотиви со пензиските придонеси.

## Библиографија

Beach B., (2007). IN BRIEF: SPOTLIGHT ASIA, Country Profiles In Retirement Income From Selected Asian And OECD Countries.AARP International, Washington, DC 20049. [www.aarp.org/international](http://www.aarp.org/international)

Barr N., (2006).Pensions: Overview Of The Issues.Oxford Review Of Economic Policy.Vol.22 No.1. London School of Economics and Political Science.<http://oxrep.oxfordjournals.org/cgi/reprint/22/1/1?ijkey=xUhuLJ3z5zjh3d8&keytype=ref>

Barr N. and Diamond P.,(2008). Reforming pensions. Submitted to International Social Security Review. [http://econ.lse.ac.uk/staff/nb/Barr\\_Diamond\\_crr.pdf](http://econ.lse.ac.uk/staff/nb/Barr_Diamond_crr.pdf)  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc36\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc36_en.htm)

Barbieri P., (2007). Atypical employment and welfare regimes. Equalsoc-Economic change, quality of life & social cohesion.Policy Paper, volume 1, 2007. Università degli Studi di Milano –Bicocca. Посетено мај 2010 година на интернет [страницата,](http://www.equalsoc.org/uploaded_files/regular/Atipicalemploymentandwelfare regimes.pdf)  
[http://www.equalsoc.org/uploaded\\_files/regular/Atipicalemploymentandwelfare regimes.pdf](http://www.equalsoc.org/uploaded_files/regular/Atipicalemploymentandwelfare regimes.pdf)

Bornarova S and Gerovska-Mitev M., (2009). Social Exclusion, Ethnicity and older people in Macedonia. Faculty of Philosophy-Skopje. ERSTE Foundation.

Cebi P. and Thorning M., (2004). Private Pension Expansion In The EU: Obstacles And Oppurtinies. International Council for capital Formation. Presented at a forum co-sponsored by the ICCF and the Instituto Bruno Leoni, "Pensions, Reform or Die,"Milan, Italy.

Council of the European Union, (2007). The Employment Committee. EMCO working group report on Active Ageing, Brussels, 7 May 2007, 9269/07-ADD 1, SOC 182-ECOFIN 185.

Commission of the European Communities, (2007). Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs throughs flexibility and security, {SEC(2007)861},{SEC(2007)862}, Brussels, 27.6.2007, COM (2007) 359 final.

D'Agostino A., Serafini R. and Warmedinger- Ward M. (May 2006). Sectoral Explanations of Employment in Europe the Role of Services. Working Paper Series No. 625/ May 2006. <http://www.ecb.int>,

Donevska M., Gjorgjev D., Mitev G. M. and Kalovska T.(2007). Social Protection and Social Inclusion in the former Yugoslav Republic of Macedonia. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit E2, Manuscript completed in October 2007.

Estes L. Carroll and Associates, (pg. 8-131), (2001). Social Policy & Aging A Critical Perspective. Sage Publications, International Educational and Professional Publisher Thousand Oaks, London, New Delhi.

Eurostat Pocketbooks (2009 edition). Labour market statistics. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2009.

European Commission, (2007). Towards Common Principles of Flexicurity: More and better job through flexibility and security. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.

European Commission. National Report on Strategies for Social Protection and Social Inclusion 2006-2008, Estonia. Under the Open Method of Coordination of the European Union, (2006). Посетено 2008 година на интернет страницата [http://eu.europa.eu/employment\\_social/spsi/the\\_process\\_en.htm](http://eu.europa.eu/employment_social/spsi/the_process_en.htm)

European Commission. National Report on Strategies of Lithuania for Social Protection and Social Inclusion 2006-2008, (2006). Посетено 2008 година на интернет страницата, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/the\\_process\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/the_process_en.htm)

European Commission. National Report on Strategy for Social Protection and Social Inclusion 2006-2008, (2006). Посетено 2008 година на интернет страницата, Latvia. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/the\\_process\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/the_process_en.htm)

European Commission (2006). Communication from the Commission. Adult Learning: It is never too late to learn. Brussels, 23.10.2006-COM (2006)614 final. Посетено 2009 година на интернет страницата, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0614:FIN:EN:PDF>

Hingel A. (Coordination), (2008). PROGRESS TOWARDS THE LISBON IN OBJECTIVES EDUCATION AND TRAINING. Commission staff working document. Indicators and benchmarks 2008. This publication is based on document SEC (2008) 2293. [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc36\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc36_en.htm)

Hering M., (2006). The Politics of Structural Pension Reform in Western Europe: Does the EU Matter? Paper to be presented at the Fifteenth International Conference of the Council for European Studies, March 29-April 2, 2006, Chicago, IL. Department of Political Science McMaster University-Hamilton, ON, Canada. <http://www.sec.columbia.edu/pub/papers/Hering.pdf>.

Hvinden B., Johansson H., (2008). Changes in European Welfare: New Forms of Citizenship, (str. 161-178). EUROPEAN PAPERS ON THE NEW WELFARE - The Counter-Ageing Society. THE TURIN CONFERENCE ON THE NEW WELFARE, The Risk Institute, Macros Research-Milan, No. 9, Trieste-Milan-Geneva, <http://www.newwelfare.org/eng/wp-content/pdf/n9.pdf>

Haan P., Steiner V., (2006). Making Work Pay for the Elderly Unemployed: Evaluating Alternative Policy Reforms for Germany. Discussion Paper No. 2424, November 2006. Посетено на 11.2010 година на интернет страницата, <http://ftp.iza.org/dp2424.pdf>

Kasneci D., (2007). Active Ageing: the EU Policy Response to the Challenge of Population Ageing (str. 32-61). EUROPEAN PAPERS ON THE NEW WELFARE - The Counter-Ageing Society. The Risk Institute, Macros Research, No.8, Trieste-Milan-Geneva. <http://www.newwelfare.org/eng/wp-content/pdf/N8.pdf>

Lloyd-Sherlock P., Venne Robert, (2006). International Seminar on The contribution of older persons to the social and economic development, Madrid, 16-17-18 November 2005, во: Diaz Gómez C. (coordinator of the publication). Ministry of Labour and Social Affairs, Secretary of State of Social Services, Families and Disability, Institute of the Older Persons and Social Services (IMSERSO), Madrid.

Ministry Of Labour, Family And Social Affairs, Republic Of Slovenija. National report on Strategies for Social Protection and Social Inclusion 2006-2008. Slovenia. Посетено 2008 година на интернет страницата, <http://www.mddsz.gov.si/>

Ministarstvo za delo, družino in socialne zadeve, (oktober 2007). Strategija varstva starejših do leta 2010-solidarnost, sožitje in kakovostno staranje prebivalstva. Present D.O.O. Ljubljana.

Marin B. And Zaidi A., (2007). Mainstreaming Ageing. Indicators to Monitoring. Sustainable Policies. European Centre Vienna.ASHGATE. Ashgate Publishing Limited Gower House, Croft Road Aldershot, Hampshire GU 11 3 HR, England.

Marin B. And Zaidi A., (2007).MA:IMI Mainstreaming Ageing: Indicators to Monitor Implementation. First Review and Appraisal Cycle 2003-2008. Short Product Overview Report.European Centre for welfare policy and research affiliated to the United Nations.

Office for Official Publications of the European Communities (2009) Pocketbook on candidate and potential candidate countries (2009 edition). Eurostat-Pocketbooks,Luxemburg.

Office for Official Publication of the European Communities, (2009). Europe in figures (Eurostat yearbook 2009), Luxemburg.

Popovska D. Đorevska, (1989). Potrebe i mogucnosti obrazovanja starih ljudi (doktorska disertacija), str. 20-26. Univerzitet u Beogradu-Filozofski fakultet, Institut za pedagogiju i andragogiju, Beograd

Sisson P., (2009). The longer-term labour market and community impacts of deindustrialization: a comparison of the Northumberland coalfield and the Monongahela Valley mill towns. PhD Human Geography, University College London. Посетено на 05.2010 година на интернет страницата, <http://eprints.ucl.ac.uk/15811/1/15811.pdf>

Schneider L. Robert, Kropf P. Nancy, Kisor J. Anne-editors, според Harrigan P. Marica and Farmer L. Rosemary, pg. 27-29, (second edition, 2000). Gerontological, Social Work. Knowledge, service settings, and special population. The Myths and facts of Aging, pg. 26-64. Brooks/Cole, Thomson Learning™, Australija, Canada, Mexico, Singapore, Spain, United Kingdom, United States.

Sarfati H, (2007). Social Dialogue For Sustainable Pension And Flexible Labour Markets, (str. 72-90) European Papers On The New Welfare. The Risk Institute, Macros Research, Paper No.8, Triesete-Milan-Geneva. <http://www.newwelfare.org/eng/wp-content/pdf/N8.pdf>

Schneider F., (2007). Shadow Economies And Corruption All Over The World: New Estimations for 145 Countries. Johannes Kepler University of Linz, Austria. © Author(s) 2007. This work is licensed under a Creative Commons License-Attribution-NonCommercial 2.0 Germany.

[www.economics-ejournal.org/economics/journalarticles](http://www.economics-ejournal.org/economics/journalarticles)

Schwarz A., World Bank- Europe and Central Asia, (2009). Pension in Crisis: Europe and Centarl Asia Regional Policy Note. Human Development Sector Unit, Document of the World Bank. Посетено на 16.01.2010 година на интернет страницата, <http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/258598-1256842123621/6525333-1260213816371/PensionCrisisPolicyNotefinal.pdf>

Theobald H., (2005). Social Exclusion and Care for the Elderly. Theoretical Concepts and Changing Realities in European Welfare States. Bastell-Nr.Sp I 2005-301. Veröffentlichungsreihe der Forschungsgruppe Public

## Литература од македонско потекло

Агенција за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување (2007). Извештај за работењето на МАПАС. Скопје, февруари 2008 година.

<http://www.mapas.gov.mk/?ItemID=817A625CE04C484C90F3F5EE20B6820D>

Борнарова С., (2009). Социјалната политика и старите лица. Филозофски факултет – Скопје.

Борнарова С., (2009). Демографските предизвици и социјалната политика во Европската Унија. Филозофски факултет, Скопје.

Агенција за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување на Република Македонија (2008). Годишен статистички извештај за состојби во задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување во 2008, Скопје .

<http://www.mapas.gov.mk/?ItemID=817A625CE04C484C90F3F5EE20B6820D>

Владата на Р. Македонија (2008). Оперативен план за вработување на Владата на Р. Македонија.

Дилбиене Н., краткорочен експерт (2008). Изготвување концепт за известување за квалитативни и квантитативни цели и индикатори утврдени во МТСП, Скопје. Техничка помош за поддршка на политиката за вработување (фаза III), Проектот е финансиран од Европската Унија.

Закон за инспекција на трудот на РМ. Службен весник на РМ бр.35/97.

Закон за работни односи на РМ. Службен весник на РМ бр.62/05 и бр.106/2008.

Закон за безбедност и здравје при работа на РМ. Службен весник на РМ бр.92/07.

Закон за социјална заштита на РМ. Службен весник на РМ бр.50/97, бр.16/2000, бр.17/2003, бр.65/2004, бр. 62/2005, бр. 111/05 и бр.40/2007.

Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност на РМ. Службен весник на РМ бр.37/97, бр. 24/2000, бр. 25/00, бр. 29/2000, бр. 101/00, бр. 50/01, бр. 29/2002, бр. 25/03, бр. 85/2003, бр. 37/04, бр. 4/05, бр. 50/06, бр. 70/2006, бр. 29/07 и бр. 161/2008.

Закон за пензиско и инвалидско осигурување на РМ. Службен весник на РМ бр.80/93, бр. 85/93, бр. 71/96, бр. 24/2000, бр. 5/2001, бр. 70 /2006, бр. 153/2007 и бр. 161/2008)

Закон за еднакви можности на РМ. Службен весник на РМ бр.66/06 и бр. 117/09).

Закон за плати на РМ. Службен весник на РМ бр.70/94, бр. 62/95, бр. 33/97, бр. 50/01, бр. 26/02, бр. 46/02, бр. 37/05 и бр. 121/07.

Закон за агенции за привремени вработувања на РМ. Службен весник на РМ бр.49/06.

Закон за доброволно капитално финансирано пензиско осигурување на РМ. Службен весник на РМ бр.7 од 15.1.2008 година.

Закон за поттикнување на вработувањето на РМ. Службен весник на РМ бр.62/06 .

Закон за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување на РМ. Службен весник на РМ бр.11/06 (пречистен текст)

Закон за дополнување на законот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување на РМ. Службен весник на РМ бр. 29/07.

Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 на РМ. Службен весник на РМ бр.87/08.

Министерство за труд и социјална политика, со поддршка на УСАИД/Проект за деловно опкружување, (2007). Меѓународни стандарди на трудот. Ратификувани конвенции од Република Македонија. Проект за деловно опкружување, Агенција на САД за Меѓународен развој, Скопје. Посетено на 06.05.2009 година на интернет страницата, <http://www.ess.mk/default.aspx?item=page&itemid=78>

Министерство за труд и социјална политика на РМ. Национален акционен план за вработување (НАПВ) 2006-2008 на МТСП. Посетено 2009 година на интернет страницата, <http://www.ess.mk/default.aspx?item=page&itemid=78>

Ношпалоска К. (2006). "Студија–Дистрибуција на населението и одржливиот развој" во: Јакимовски Ј. (уредник) Старосно-половата структура на населението во Република Македонија како фактор на одржливиот развој (стр.65-67) Институт за социолошки, политичко-правни истражувања – Скопје.

НИКЛЕС Џ. и ЗИДЛ Х., (2009). Координација на социјалното осигурување во Советот на Европа. Краток водич. Англиска верзија: Co-ordination of Social Security in the Council of Europe: Short guide. Издание на Советот на Европа. (Ф-67075, Стразбур). Совет на Европа, печатено во Советот на Европа.

Patrik W. (консултант), (2007). Актуарски пресметки за можноста за намалување на стапката на придонеси за пензиско и здравствено осигурување. From The American People, Business Environment Activity, USAID.

Ружин Н., (1994). Социјална политика. Македонско радио – Радио култура, Скопје.

Светски Самит за социјален развој 6-12 март 1995, (1997).Копенхагенска декларација и програма за акција. Печати – Горењски тиск, Крањ.

UNPREDEP (1997). Превентивно распоредени сили на Обединетите Нации. Агенда за развој. Усвоена од Генералното собрание на Обединетите Нации на 20 јуни 1997, Резолуција 51/240, UNPREDEP.

UNDP–Програма за развој на Обединетите Нации (2008). Извештај, Граѓански засновани анализи, Скопје.

Фонд за пензиско и инвалидско осигурување на Република Македонија за (2007). Извештај за работата на ФПИО на РМ., април 2008 година, Скопје.

Heringa H. (CARDS-SISP, team leader), (2007). Речник на термини од областа на социјалната сигурност. КАРДС Програма за поддршка на социјалните институции, Регионална канцеларија на Советот на Европа. Маршал Тито 33/2, МК-1000, Скопје. Совет на Европа, отпечатено во Скопје. <http://www.coc.int/sisp>



Hantrais L., (1999). " Социјална политика и социјална работа. Избор на текстови" во: Донева М. и Герова М. (уредници) Влијанието на политиката на стреење на населението во Европската унија (стр.69-72) Филозофски факултет – Скопје.