

м-р Зоран Вучев

Раководител на Одделение за статистичка обработка на податоци и евиденција на корисниците на услуги за потребите на Министерството за труд и социјална политика

Нееднаквости во опфатот и правата од пензискиот систем во Република Македонија

Резиме

Во овој труд се елаборират спецификите, структурата на реформиранитот повеќестолбен пензиски систем во Република Македонија и импликациите што се очекуват од воведувањето на овој комбиниран систем.

Наодите во овој осврт се направени за пристапот на правата на корисниците во првиот столб, како и опфатот на членовите во задолжителните капитални пензиски фондови. Во трудот се изнесени индикатори за првиот столб во однос на структурата на корисниците на поедини права од пензија, според видот на пензијата, старосната структура и износот на веќе стекнатите пензии, како резултат на импликациите од реформите што се правеа во пензиската политика во изминатите 18 години. Во задолжителните пензиски фондови се елаборирани: опфатот на лицата, статусот и периодот на потпишување на договорите за членство, како и приносот на средствата во задолжителните пензиски фондови. Посебен осврт е направен во делот на социјалниот дијалог во Европската Унија (ЕУ), како алатка во реформите во пензиските политики. За предмет на анализа се земени неколку поистакнати земји (претежно членки на ЕУ) во стручната литература, во доменот на реформите кои ги презеле во пензиските политики.

Клучни зборови: пензиски систем, структура на пензиски систем, пристап до правата во повеќестолбниот пензиски систем во Република Македонија, социјален дијалог во реформскиот процес на пензиската политика.

1. Специфики на реформираниот пензиски систем во Македонија

По повеќегодишна подготовка, реформираниот тристолбен пензиски систем започна да функционира во пракса од 1 јануари, 2003 година. Во минатото, пензионерите добиваа пензии од придонесите што ги плаќаа вработените, преку т.н. генерациска солидарност. Приватни аранжмани во пензискиот систем не постоеја. Начинот на исплата на пензиите врз основа на солидарност, во економската литература стручно е познат како PAYG¹² систем, кој во основа значи префрлање на средствата од компаниите на сметките на фондосите за пензии.¹³ (Талески, 2005)

Реформата во пензискиот систем беше наметната, главно, заради две причини: државниот пензиски фонд, заради намалениот прилив на придонеси со текот на времето започна да станува несолвентен (Атанасовски, 2004), а од друга страна, демографскиот притисок заради стареење на населението уште повеќе можеше да ги доведе во прашање пензиите на идните генерации.

Од стопански и социјален аспект, намалувањето на вработеноста предизвикува повеќекратни последици, односно значителни тешкотии за вработените, дејностите и пензискиот систем, кој е доста погоден во

конкретната ситуација. Придонесите во минатото опагаа, а исплатата на пензиите се зголемуваше, што создаде финансиски јаз.

Претпријатијата не вршеа редовни уплати на придонесите во име на вработените, со што се зголемуваа финансиските долгови. Отпуштените работници кои наоѓаат работа во неформалниот сектор, најчесто се надвор од дофатот на органите за наплата на социјалните придонеси. Од друга страна, се вршеше зголемување на износот на придонесите во минатото и, истовремено, либерализација на одредбите за предвремена и инвалидска пензија, за да се овозможи компензација на зголемената невработеност во земјата (ibid, стр. 14-15).

Соодносот во 2007 година меѓу осигурениците кои плаќаат придонес и корисниците на пензија изнесува 1,4 вработени на 1 корисник на пензија, а соодносот на вкупниот број осигуреници на еден корисник на пензија изнесува 1,6 осигуреници на 1 корисник на пензија.

Овој сооднос е неповолен, од тие причини расходите за пензиско-инвалидското осигурување (ПИО) учествуваат од 10-13% од бруто домашниот производ (БДП) на Република Македонија, за исплата на пензиите на пензионерите во изминатите години.

¹² PAYG- Pay As You Go – Систем кој означува принцип на солидарно пензиско осигурување.

¹³ Elaine Fultz, Markus Ruck, "The Reforms of the Pension System in Centar and Eastern Europe"- ILO, Budapest, 2001, str.5.

2. Структура на реформиранiot пензиски систем

Новиот систем е насочен кон втемелување нов модел на пензиско и инвалидско осигурување, кој е составен од три дела (три столба).

2.1. Задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на генерациска солидарност (државен I столб)

Првиот столб претставува (Фондот за пензиско и инвалидско осигурување) солидарен систем кој е задолжителен за сите вработени, а средствата се наменети најнапред за финансирање на сегашните и идните пензионери (овој Фонд е во постојан финансиски дефицит, средствата се надополнуват од страна на буџетот на државата).

2.2. Задолжително капитално финансирано пензиско осигурување - приватен II столб

Капиталното финансирано пензиско осигурување се заснова врз штедење на придонесите на индивидуална сметка и нивно инвестирање, со што се формира парична маса која се акумулира и служи за исплата на пензијата на самиот осигуреник (ibid, стр. 20).

Социјалните причини за воведување на вториот столб најдобро може да се согледаат во предностите кои се очекува да бидат постигна-

ти со овој вид осигурување:

- Дел од финансискиот товар се префрла на самите осигуреници, согласно нивните индивидуални издвојувања. Останатиот дел и натаму ќе биде со издвојувањата и со правото на пензија преку солидарниот систем;

- Треба да се намалат обврските на идните поколенија за издршка на пензионираниите лица, кои со помош на вториот столб сами ќе бидат во состојба да си го обезбедат својот материјален опстанок и социјална сигурност;

- Доходот на пензионираниите лица ќе биде стабилизан. Нивниот доход нема да зависи од неповолната демографска структура на населението;

- Се очекува секој поединец да покаже иницијативност за работа и социјално осигурување и сам да се погрижи за сопствената иднина;

- Износот на пензијата нема да зависи само од уплатите во текот на осигурените години, туку и од приходите остварени од каматите, дивидендите и другите приходи остварени со инвестирањето на уплатените придонеси;

- Осигурениците имаат можност за избор на фондот во кој ќе ги вложуваат средствата.

Втор столб од пензискиот систем значи индивидуално, персонално

пензиско осигурување за разлика од колективното пензиско осигурување во вториот столб, кој се практикува во одредени земји.

Кај нас постојат универзални пензиски фондови. Во овие фондови секој осигуреник пристапува сам и по своја волја.

3. Пристап до правата од пензискиот систем - прв столб

Право на пензии од првиот столб имаат сите осигуреници кои се под

режимот на плата и контрибуирале средства во Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Република Македонија за време на нивниот работен век, под услов минимум да котизирале 15 години, блиските сродници (деца, брачен другар, или издржувано лице од страна на осигуреникот). Кај овој вид пензија станува збор за семејни пензии и инвалидски пензии.

Подолу ќе ја проследиме структурата на пензионерите според видот на пензијата, старосната структура и според износот на пензијата.

Табела 1: Број на пензионери од првиот столб, според видот на пензија

Година	Старосни	Инвалидски	Семејни	Вкупно
2007	150.075	48.054	74.257	272.386
2008	149.075	48.502	75.156	273.221

Според Табела 1, произлегува дека повеќе од една половина од вкупниот број корисници на пензија се корисници на старосна пензија, а другата половина се однесува на корисници на семејна и инвалидска пензија во 2007 и 2008 година.

Вкупниот број корисници на старосна пензија кај возрасната структура од 45-65 години е 49.706 (33.1%), додека кај инвалидската пензија за истата возрасна структура има 27.097 (56.36%) корисници во 2007 година. Овде посебно заслужуваат внимание старосните структури од 55-60 и 60-65 години, (Извештај на ФПИО на РМ¹⁴ за 2007 г., стр. 11-12). Законскиот квалификуван период за пензија е 62 години за жени, со можност до 64

години по избор, и 64 години старост за мажи. Вработените од двата пола имаат можност да работат и по овој период на возраст, само под одредени услови (значи горниот плафон на возраст е отворен). Овие податоци ни покажуваат релативно ниска старосна структура на излез од пазарот на трудот кај двете категории пензионери.

Посебно треба да се обрне внимание од која гранка на стопан-

¹⁴ Фонд за пензиско и инвалидско осигурување на Република (во натамошниот текст: ФПИО РМ).

ството или јавниот сектор доаѓа оваа категорија корисници на инвалидски пензии кај овие возрастни групи, за да се согледа причината за инвалидитетот и да може да се преземат соодветни мерки од страна на Инспекторатот за труд и заштита при работа во делот на подобрување на работните услови за работниците.

Во 2007 година, од 272.386 корисници на пензија, 131.405 корисници, или 48,2% од вкупниот број примаат пензија до 6.500 денари; 81.865 корисници, или 30,1% примаат пензија од 6.500, до 10.000 денари; 43.755 корисници, или 16,1% примаат пензија од 10.000 до 15.000 денари, а 15.361 корисници, или 5,5% од вкупниот број корисници примаат пензија над 15.000 денари, од кои само 1.089 примаат највисок износ на пензија. Овие податоци покажуваат дека скоро половината од пензионерите живеат под линијата на сиромаштија (ibid, стр. 21).

4. Опфатеност на членовите во задолжителните капитални пензиски фондови

Сите категории вработени лица немаат право да членуваат во вториот столб. Овој столб ги исклучува: земјоделците; под одредени услови лицата со бенефициран стаж; како и одредени категории лица кои имаат работен стаж кој не е поволен да се членува во вториот столб.

Задолжителното дополнително пензиско осигурување се очекува

да ги опфати помладите вработени лица, кои не се постари од 35 години. Лицата од средната возраст и оние кои се пред пензионирање се очекува целосно да бидат препуштени на условите на првиот столб.

Со измените и дополнувањата на Законот за ПИО, бр. 70/06, индивидуалните земјоделци не се опфаќаат како задолжителни членови на задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување бидејќи придонесот го плаќаат на основици, а не на исплатена плата, што се многу пониски од останатите категории на осигуреници. Со членот 5 се исклучуваат индивидуалните земјоделци од задолжително финансирано капитално осигурување, заради фактот што оваа категорија осигуреници придонесот за пензиското и инвалидско осигурување го плаќа на најниска основица (30% од просечната плата во Републиката во претходната година). Исто така, и покрај можноста да плаќаат придонес на повисока основица, тие според катастарскиот приход, придонесот го плаќаат на најниска основица. Тоа генерира и остварување на ниски пензии до 1000,00 денари и заради тоа овие осигуреници скоро во секој случај остваруваат најнизок износ на пензија. Според тоа и кога би се вклучиле во капитално финансирано пензиско осигурување, не постојат услови за остварување на принос, заради нискиот износ на средства трансверирани на личните сметки во приватните пензиски фондови. Имено, според Законот за пензиското и инвалидското осигурување, ако

пензијата врз основа на генерациска солидарност и пензијата, односно ануитетот од капитално осигурување се помали од најнискиот износ, се гарантира најнизок износ на пензија. Тоа значи дека индивидуалните земјоделци и да бидат вклучени во капиталното осигурување, во секој случај ќе го користат најнискиот износ на пензија во Фондот.

Според Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, индивидуалниот земјоделец се дефинира како лице на кого земјоделската дејност му е единствено занимање и остварува приход по основ на вршење на земјоделска дејност. Основицата за пресметка и плаќање на придонесите за задолжително социјално осигурување за индивидуален земјоделец претставува 20% од просечно исплатената месечна плата по работник во Републиката, објавена во тековниот месец. Досега, во Законот за пензиското и инвалидското осигурување, основицата беше определена според висината на катастарскиот приход и истата не можеше да биде помала од 30% од просечната плата остварена во Републиката во претходната година. Додека во Законот за здравствено осигурување, основицата беше дефинирана како плата од вршењето на дејноста, односно утврдениот катастарски приход, при што истата не може да биде помала од најниската плата утврдена со колективен договор за соодветната дејност, во овој Закон се дефинира единствена основица од која индивидуалниот земјоделец ќе

ги плаќа придонесите.

Најголемиот број осигуреници - индивидуални земјоделци се на возраст над 64 години (мажи), односно над 62 години (жени), кои ќе остварат право на старосна пензија. Многу е мал бројот на млади осигуреници кои се пријавуваат во осигурување по основ на вршење земјоделска дејност.

Во 1989 година кога се вклучија во пензиското и инвалидско осигурување, бројот на осигуреници изнесуваше 46.000. Малиот број осигуреници, денес, е последица на состојбата што индивидуалните земјоделци кои оствариле право на пензија не ја пренесуваат сопственоста на земјоделското земјиште на членовите на семејството, како би можеле и тие да продолжат со осигурување, бидејќи основен услов за осигурување е сопственост на имот од земјоделска дејност и вршење на земјоделска дејност како единствено занимање.

Наплатата на придонесите од оваа категорија е многу ниска, односно индивидуалните земјоделци не го плаќаат редовно придонесот. Дел од нив обврските ги исполнуваат на крајот на годината, или во најголем дел, при остварување права од пензиско и инвалидско осигурување.

Во 2008 година, наплатата на придонес за ПИО од индивидуалните земјоделци изнесува 29,26 милиони денари, или 11,8% повеќе отколку во 2007 година.

Кога станува збор за осигуреници кои работат на работни места на кои стажот на осигурување се смета со зголемено траење од задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување, тие осигуреници не се вклучени во Глава IV од Законот за ПИО (осигуреници од МВР, МО и казнено-поправни и воспитно-поправни установи). Овие осигуреници, според членовите 95 и 101 од овој Закон, можат да остварат право на пензија само со навршување 25 години пензиски стаж, во кој се засметува и бенефицираниот стаж, со што нема доволно време за акумулирање на средствата на индивидуалните сметки.

Во 2008 година, во задолжителниот капитален пензиски фонд,

НПФ¹⁵, има 93.666 осигуреници, од кои доброволни (30.240), задолжителни со договор (40.147), распределени (20.110), времено распределени од страна на МАПАС (3.169), вкупно по последните три основи, 63.426 лица.

Во задолжителниот капитален пензиски фонд КБ Прв1 има 101.474 осигуреници, од кои доброволни (36.060), задолжителни со договор (39.770), распределени (21.842), времено распределени од страна на МАПАС (3.802), вкупно по последните три основи 65.414 лица. Вкупно во двата задолжителни фонда има 195.140 осигуреници, (Статистички извештај на МАПАС, стр. 2, 2008).

Табела 2: Членство во задолжителните пензиски фондови според статусот и периодот на потпишувањето на договорите за членство во задолжителен пензиски фонд* (ibid, стр.2)

Дата	НПФ		КБ Прв		Вкупно		Вкупно
	Доброволни	Задолжителни	Доброволни	Задолжителни	Доброволни	Задолжителни	
До 1.12.2007	29.312	29.565	35.150	31.172	64.462	60.737	125.199
До 1.12.2008	1.245	11.172	1.352	9.298	2.602	20.470	23.072
Вкупно	30.557	40.737	36.507	40.470	67.064	81.207	148.271
Вкупно по фонд	71.294		76.977		148.271		

- Во табелата се вклучени само членовите кои потпишале договор за членство во задолжителен пензиски фонд. Осигурениците распределени од страна на МАПАС се изземени.

¹⁵ Акционерско друштво за управување со пензиски фондови НОВ ПЕНЗИСКИ ФОНД, Скопје кое управува со НОВ ПЕНЗИСКИ ФОНД (во натамошниот текст - НПФ) – Отворен задолжителен пензиски фонд

По горните два основа, во КБ разликата меѓу двата фонда е 5.683
Прв пензиски фонд има поголем осигуреници (види Табела 2).
број членови во споредба со НПФ,

Табела 3: Старосна структура на членовите во задолжителните пензиски фондови во 2008 година (ibid, стр. 3).

Возраст	НПФ			КБ Прв			Вкупно
	Мажи	Жени	Вкупно	Мажи	Жени	Вкупно	
До 20 години	1.287	899	2.186	1.351	934	2.285	4.471
Од 21-25 години	10.559	8.416	18.975	11.069	8.716	19.785	38.760
Од 26-30 години	15.476	13.668	29.144	15.731	14.313	30.044	59.188
Од 31-35 години	12.156	10.525	22.681	12.990	11.994	24.984	47.665
Од 36-40 години	7.060	6.311	13.371	8.012	8.007	16.019	29.390
Од 41-45 години	2.695	2.672	5.367	2.978	3.261	6.239	11.606
46 и повеќе	1.011	931	1.942	1.104	1.014	2.118	4.060
	50.244	43.422	93.666	53.235	48.239	101.474	195.140

Старосната структура во КБ Прв се јавуваат кај возрасните групи од пензиски фонд е повисока кај сите 31-35 и 36-40 годишна возраст (види старосни групи, поголеми разлики Табела 3).

Табела 4: Принос на задолжителните пензиски фондови сведен на годишно ниво и по период (ibid, стр.4).

Период	НПФ	КБ Прв
01.01.2006-31.12.2007	7.48%	7.38%
01.01.2006-31.03.2008	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%

Приносот на задолжителниот пензиски фонд КБ Прв е поповолен досега во целиот период во споредба со НПФ (види Табела 4).

5. Социјален дијалог како алатка во реформите во системот против дискриминацијата

Социјалниот дијалог е интегрален дел на европскиот индустриски систем. Социјалниот дијалог има различно значење и обем во различен национален контекст, но има заедничка црта во инволвирањето на социјалните партнери, владата, во консултации, преговори и колективно преговарање за главните политички цели, како што е: политиката за платите, усогласување на примањата и различни аспекти во реформата за пазарот на трудот и системот за социјална сигурност. Има случаи за меѓусекторски и секторски договор, кој добива легитимна сила од директивите на Советот на ЕУ, кој стана законски интегрален дел меѓу земјите членки (Меѓусекторски договор), кој е implementiran (1995), скратеното работно време (1997), определен - фиксиран период на работа (1999), работа на далечина - telework (2002). Овој социјален дијалог станува перманентно автономно барање, како договор за широк круг прашања, како што се: половата рамноправност, работата на далечина и стресот на работа (Sarfati H., 2007, стр. 74-75).

Таканаречениот Луксембуршки процес, лансиран на Самитот на ЕУ за вработеност во 1997, од страна на социјалните партнери е наречен: „инволвираност на формалниот водич за вработување, мониторинг и имплементација во земјите член-

ки на Европската стратегија за вработеност”. Овој пристап е нагласен на Лисабонскиот самит во 2000 година, и со Отворениот метод на координација (ОМК) на ЕУ, со вклучување општи промени во поглед на социјалните партнери, во делот на прашањата, како што се: промовирање вработеност; континуиран тренинг; еднакви можности; пензии; и социјална инклузија (Европска комисија 2003). Европската Комисија неколкупати ја нагласува потребата од зајакнување на социјалниот дијалог, како сила за иновација и промена на ниво на ЕУ и меѓу земјите членки (Европска Комисија, 2004).

Во изминатите три декади, фокусот се движи во делот на платите, воведување поголема флексибилност во законодавството кое ја третира заштитата при работа, правени се напори во генерирање на работните места, намалување на невработеноста, обезбедување економска стабилност и развивање на конкурентноста. Тоа е постигнато преку усогласување на политиките за платите, социјалниот и пактот за вработеност, кое вклучува размена меѓу работодавачите и вработените за прифаќање промени на пазарот на трудот (Fajertag i Pochet, 1997, 2000; Sarfati, 1999; Euro Foundation Sisson со соработниците, 1999).

Со развивањето на некои од овие заштитни функции, се намалува улогата на државата, во одреден број европски земји синдикатите ја играат главната улога во социјалниот

дијалог (осигурувањето заради невработеност, професионалните пензии, некогаш и управувањето на пазарот на трудот преку трипартитни или двопартитни тела). (Brugiavini со соработниците 2001), (ibid, 2007, стр. 75)

Наспроти декадите наназад, на релација на меѓусебен дијалог во индустрискиот систем, има случаи кога социјалниот дијалог бил пригушван кај пензиите и реформите на пазарот на трудот, како што е примерот во Германија и Австрија. Сè уште во некои земји социјалниот дијалог се карактеризира како “непријател” во меѓусебниот контекст. Има случаи кога бил постигнван консензус во делот на пензиите во Италија (1995), кој предходно бил отфрлан (1994), додека во Шпанија бил задушван/кршен, или како што било отсуството на социјален дијалог во Франција. Значењето на социјалниот дијалог во реформата за пензиите било нагласено од страна на Меѓународната организација на трудот и ISSA. (Reynaud 2000; Lourdelle 2002), (Sarfati H., 2007, стр. 76)

Пензиските реформи се во тек, овој процес трае долго време, неколку декади, притоа вклучувајќи болни избори, со спротивни ефекти, гледано на кус рок. Тоа, особено ги загрижува следните актери: владата, која треба да се соочи со гласачите; бизнисот, со конкуренцијата меѓу компаниите; синдикатот, бидејќи ги засега нивните членови. За да се остварат прифатливи солуции, се наметнува

потребата од преговори, што имплицира промени во стекнатата меѓугенерациска солидарност, како значаен елемент за економски успех, кој се демонстрира во праксата во Нордиските земји. (ibid, 2007, стр. 77)

5.1. Примери на социјален дијалог во реформскиот процес

Недостаток на консензус во контроверзниот простор во пензиските реформи, го ослабнал рејтингот на четири европски влади во изминатите неколку години, кои и денес се соочуваат со предизвиците во пензискиот домен. Владите кои се обидуваат да го реформираат пензискиот систем без консултации во периодот на 1990-те, се соочувале со силна опозиција. Вакви примери се: Австрија, Германија, Италија и Франција.

Англија и Нов Зеланд го реформирале нивниот систем за социјална сигурност, наспроти отпорот кој бил пружен од страна на Синдикатот во 1980-те и 1990-те, но како најлиберални земји, тие повторно го регулирале пазарот на трудот. Во 2000 година, Новозеландската влада го вратила Законот од 1991 година за ограничување на правата на колективното преговрање на Синдикатот на работниците (Harbridge и Walsh, 2002). Во Англија, навраќајќи се на однесувањето на владата кон пазарот на трудот од 1997, карактеристични се неколку мерки кои обезбедуваат иницијативи кои се однесуваат на поисплатливата работа: пома-

гање на слабо платените работници, како млади, така и постари работници, за да се вратат и да останат по-долго на работа. Биле усвоени мерки и иницијативи кои биле преземени од страна на локалните авторитети, бизнисот и Синдикатот, кои посредувале за повторен влез на женската работна сила на пазарот на трудот. (Cressey, 2002; Millar, 2002)

Земји кои успеале да воведат реформи со консензус се: *Данска* и *Холандија*, како најчесто користени примери. Нивниот пример илустрира како соработката со Синдикатот обезбедува одговорна реформа и адаптирање на социо-сигурносниот систем на промените, кои поминале различни патишта во реформите.

Решенијата бараат грижливо балансиран политички микс и координација меѓу пазарот на трудот и политиката за социјална заштита. Во овие две земји, инволвирањето на социјалните партнери продуцирало, по долги преговори, “волшебна формула”, интегрирање на флексибилност и сигурност (вообичаено се среќава како flexicurity). Стратегијата проследена во Нордиските земји се однесува на одржување високо ниво на бенефити на долг рок, комбинирано со задолжителност (обврзност) за оние кои бараат и прифаќаат работа преку мерки кои вклучуваат професионално насочување, индивидуални работни планови, професионални советувања, континуирана обука.

Данскиот добар пристап се однесува на сигурност на лицата под

плати, која не е резултат на законска заштита против отпуштање, туку повеќе е резултат на пристапот на тренинг со добар квалитет и соодветни примања, надополнето за големиот број години. Овој пристап ја олеснува мобилноста меѓу работата и меѓу отсуството на патернализам и работата.

Политиките на активен пазар на трудот се клучот во владината политика во овој домен од 1970-те. Ова било дополнително поддржано во 1990-те, што резултирало со намалување на нивото на невработеност (Madsen, 2002). Ова е пример кој најблиску ја илустрира вработеноста и мобилноста (employability) - еден од четирите столба на Европската стратегија за вработување, која се планирала да се имплементира.

Во *Холандија* имплементацијата на реформата наидувала на тешкотии и повторни барања за приспособување (Pennings, 2002). Ова придонело за голем развој на вработување на женската популација, но со скратено работно време (part time). Оваа форма на вработување првобитно наидувала на голем отпор од страна на Синдикатот на работниците (Sarfati, 1999). *Холандија* не е единствена земја со висок процент на вработеност со скратено работно време на женската работна сила. Високата покриеност преку колективно преговарање во делот на договорот за плати во двете земји, гарантира релативно високо ниво минимални примања за поголемиот дел од популацијата во работоактивниот кон-

тингент, кое од своја страна ги дискриминира по однос на квалитетни услуги за живот.

Во *Италија*, во делот на пензиите била предложена “Дини реформа”. Владата била срушена во 1994 година, потоа со Законот за јавни пензии во 1995 бил постигнат договор, кој, во основа, бил постигнат меѓу владата и трите синдикални конфедерации, а не бил потпишан од страна на работодавачите (Vassaro, 2002).

Во *Унгарија*, пензиските реформи долго време биле дискутирани меѓу социјалните партнери, потоа предлогот бил преточен во закон (Fultz, 2002). Во *Финска*, со закон се регулирани јавните пензии, но принципите на реформите во најголем дел се воведени во 2003 година, кои биле усогласени преку преговори со социјалните партнери. (Sarfati H., 2007, стр. 77-79)

6. Пензиски систем во услови на економска рецесија

Кризите присутни во пензискиот систем можат да се препознаат низ цела Европа. Повеќето влади преземаат мерки да се спротивстават на предвременото пензионирање, зголемување на работниот век и контрибуциониот период. Понекогаш се прави изедначено приспособување на пензиите на промените на очекуваниот животен век (пример: Шведска, Полска, Италија, и др.). Активно стареење било идентификувано

во Европа од 2003 година, како еден од трите главни приоритети, како ургентна акција за постигнување на Лисабонските стратешки цели за вработеност.

Потребата од макрореформите, кои треба да се направат и на економската реформа, се круцијални за креирањето работа. “Целосна вработеност и подобри работни места за сите” е мотото во 2003 година што е понудено како верзија од страна на Европската стратегија за вработување (EES). Во Стратегијата мерките се движат меѓу активното стареење, со вклучено доживотно учење, промовирање на адаптивност со промени, правејќи ја работата исплатлива, промовирање на полова еднаквост, намалување на регионалните диспаритети и развивање на дотур на јавни услуги на вработеност. Овој пристап бил реформулиран во Зелената книга на Комисијата за предизвик и демографски промени, кој бил дискутиран на Конференцијата во 2005 година, преку проширување на обемот, како резултат на политичкиот одговор за вклучување на семејната политика, баланс меѓу работата и животот, активно стареење, како задача на ЕУ да овозможи успешно да се одговори на демографското стареење.

Сепак, кога се разгледуваат генерално нерешените демографски закани, потребите на кој упатува обемот и начинот на нагласената улога на пазарот на трудот, успехот ќе биде многу мал за постигнување на Лисабонските стратешки цели,

кои се планирани да се реализираат до 2010 година.

Некои земји го надминале овој проблем, додека одредени земји се многу далеку од постигнувањето на овие цели. На ова ни укажуваат податоците кои се однесуваат на различните фактори, кои се јавуваат како причина за ова. Во 2005 година, само четири, од 25 земји членки на ЕУ, ги имаат постигнато целите за вработеност до 2010 година,

тоа се: Данска, Холандија, Шведска и Англија, додека на четири им недостасуваат уште 3% поени (Кипар, Финска, Ирска и Португалија). Девет земји (инаку биле шест во 2004) ја постигнале целта од 60% за вработеност на жените (Данска, Шведска, Англија, Финска, Холандија, Австрија, Словенија, Португалија и Естонија), додека на други шест земји им недостасуваат уште 3% поени. (Sarfati H., 2007, стр. 82-83)

Заклучок

Во Македонија има трансформација на системот на долг рок, со тенденција на репродуктивност на првиот столб, додека вториот столб е проектиран да се развива врз основа на котизации и оплодување на пласираните средства на пазарот на капитал и третиот столб е во почетна фаза на воспоставување.

Но, реформата не оди така лесно според направените проекции. Со намалувањето на социјалните пензиски контрибуции, проекциите се дека ќе се загрози финансиската стабилност на првиот столб (заради финасискиот јаз кој ќе се појави на долг рок, заради ретрансферирање на дел од котизицираните средства во вториот столб). Во вториот столб, исто така, ќе се почувствува дефицит на прилив на котизации и оплодени средства заради кризата во финансискиот сектор. Двата столба ќе ги почувствуваат последиците од

губење на работните места на дел од работната сила. Посебно ова се однесува на првиот столб каде има постојан прилив на нови пензионери, а истовремено, треба да се финансираат пензионерите кои веќе го стекнале ова право. Ова значи дека државата или ќе го покрива зголемиот дефицит од буџетот во првиот столб, или ќе се ориентира кон намалување на супституцијата на пензијата во однос на платата (ќе го намали процентот на соодносот на штета на пензионерите). По оваа основа ќе се изврши дискриминација кон оние кои котизирале најдолги години во овој пензиски фонд.

Во минатата 1.8 декада, несоодветната грижа на државата за пазарот на трудот и пензиската политика придонесе да се влоши невработеноста, да исклучи голем број лица од пазарот на трудот, кои и денес не можат да ги решат своите егзис-

тенцијални права. Една група пензионери, околу 49%, живеат под линијата на сиромаштија во Република Македонија. Исто така, според тоа како е креиран вториот столб, во него одредени категории вработени не можат да членуваат, како што се: земјоделците, професии со бенефициран стаж, лицата кои имаат од 10 и повеќе години работен стаж, кога започна имплементацијата на овој систем.

Оплодувањето на средствата во вториот столб, како резултат на економската рецесија во која западна светската економија, ќе стагнира, претрпи загуби на пласираните средства, додека очекувањата се дека со губење на работните места, ќе се

намали бројот на осигурениците во овој столб, како и средствата кои се котизираат по тој основ (проекциите се дека оваа појава нема да биде долгорочна).

Тенденциите во светот одат во една прогресивна интегрирана насока. Во делот на пазарот на трудот и пензиската политика, актерите кои се директно засегнати учествуваат во донесувањето на одлуките, преку директни социјални преговори, во делот за иднината на нивните животи. Ваквиот тренд во Македонија треба да биде поизразен, со цел пристапот до правата од пензискиот систем да биде втемелен врз основа на барањата и потребите на оние кои котизираат во него, како и да се

инкорпорираат повеќе категории кои во моментот немаат пристап до пензискиот систем.

Користена литература:

1. Sarfati H, (08 September 2007). Social Dialogue For Sustainable Pension And Flexible Labour Markets. European Papers On The New Welfare. The Risk Institute, Triesete-Milan-Geneva, Macros Research, Paper No.8, страна,72 -90. <http://www.newwelfare.org/eng/wp-content/pdf/N8.pdf>.

2. Соопштение од Комисијата на ЕУ. Учење за возрасни: Никогаш не е доцна да се учи, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0614:FIN:EN:PDF>.

3. Hering M., (March 29-April 2, 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>

4. Working Document of Commission Staff (11.05.2007). Europe's Demographic Future: Facts and Figures. Commission of the European Communities ,SEC(2007)638. http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_situation/sec_2007_638_en.pdf

5. Извештај за работата на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Република Македонија (за 2007 година), Скопје, април 2008 година.

6. Извештај за работењето на Агенцијата за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување (2007 година). Скопје, февруари 2008 година.

[http://www.mapas.gov.mk/
?ItemID=817A625CE04C484C90F3F5EE20B6820D](http://www.mapas.gov.mk/?ItemID=817A625CE04C484C90F3F5EE20B6820D)

7. Годишен статистички извештај (за 2008 година). Состојби во задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување. Агенцијата за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување на Република Македонија.

<http://www.mapas.gov.mk/?ItemID=817A625CE04C484C90F3F5EE20B6820D>

8. Талески П. (2005). Нов пензиски систем. “Македонска реч”, САК-СТИЛ-Скопје 4, 2005. ISBN 9989-163-15-4, COBISS.MK-ID 63145482.

Summary

In this paper I have elaborated the specifications, the structure of the reformed three pillar pension system in Republic of Macedonia and the implications which are expected to happen with the introduction of this combined system.

The findings mentioned in this review are preformed for the access to the rights of the users of the first pillar, as well as the ambit of the members in the compulsory capital pension funds (the second pillar). In this paper I have brought out the indicators for the first pillar in relations to the structure of users with particular rights to pension, according to the type of pension, age

structure and amount of already acquired pensions, as a result of the implications of the reforms which were done in the pension politics in the last 18 years. In the compulsory pension funds I have elaborated the ambit of the persons, the status and the period of the membership agreement signing as well as the revenues of the compulsory pension funds. Particular regard is paid to the social dialog with the European Union (EU) as a tool of the reforms in the pension politics. As a subject of analysis we have taken several distinct countries (mostly members of the EU) in the vocational literature in the filed of the reforms which they have preformed in the pension politics.

Key words: pension system, structure of pension system, access to rights in the multi-pillar pension system in Republic of Macedonia, social dialog in the process of reformation in the pension politics.