

Д-р Благоја Брајановски

Blagoja Brajanovski, Ph.D.

**МЕНАѢЕРСТВОТО ВО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
ВО ПОСТПРЕОДНИОТ
(ПОСТТРАНЗИЦИСКИОТ)
ПЕРИОД**

**THE MANAGERISM IN
THE REPUBLIC OF
MACEDONIA IN THE
POST-TRANSITIONAL
PERIOD**

АПСТРАКТ

ABSTRACT

Преодот од договорна кон пазарна економија (транзицискиот период) се карактеризира со преобразба (трансформација) на општествениот капитал во приватен. Во овој период, може да се каже дека, преобразбата на општествениот капитал во приватен е речиси во целост е завршена. Оттаму, во овој труд не се анализира периодот на преобразбата на општествениот капитал во приватен, туку постпреодниот (посттранзицискиот период), односно какви се можностите за намалување на невработеноста во државата од аспект на воспоставениот систем на менаџерство во правните субјекти во државата, како и она што ја очекува македонската економија по воспо-

The transition from consensus to market economy (the transitional period) is characterized by transformation of the social to private capital. It may be said that in this period the transformation of the social to private capital has almost completely finished. Therefore, this work does not analyze the period of transformation of the social to private capital, but it rather analyzes the post-transitional period, with particular emphasis to the likelihood of reducing the unemployment in the state from the aspect of the established system of managerism in the case of the legal entities in the state and the prosperity of the Macedonian economy upon the establishment of proper conditions for its normal functioning.

ставувањето на услови за нејзиното нормално функционирање.

Клучни зборови: преод, преобразба, невработеност, менаџерство, пост-преобразен период.

Key words: transition, transformation, unemployment, managerism, post-transformative period.

brajan@ukim.edu.mk

ВОВЕД

За *преодниот* (постранзицискиот) период од договорна кон пазарна економија, главно, може да се каже дека е завршена работа.

Овдека нема да се задржувам на него, бидејќи постојат поголем број анализи и осврти на тој период, кој, за жал, е оценет како промашување. Во овој труд, ќе се задржам на постпреодниот период, но тоа не подразбира дека не треба да се има предвид негативниот одраз на тој (постпреодниот) период на сегашната состојба на општеството, туку - напротив. Меѓутоа, постојаното навраќање на преодниот период од договорна кон пазарна економија, од едно-партискиот систем кон повеќепартискиот (парламентарната демократија) би било само непотребно губење на време, од едноставната причина што негативниот одраз (рефлексијата) го чувствуваме токму сега.

НАМАЛУВАЊЕТО НА БРОЈОТ НА НЕВРАБОТЕНИТЕ ЛИЦА

Со оглед на неспоредливо големиот број на невработени лица (околу 42% во Република Македонија), на прв поглед можеме да бидеме толку обесхрабрани, што во таа обесхрабреност да не бидеме во состојба да најдеме соодветно решение за намалување на невработеноста. Меѓутоа, и покрај сето ова, не треба да се обесхрабруваме до таа мера наполно да дигнеме раце и да се откажеме од настојувањата за намалување на невработеноста во нашата држава. Убеден сум дека сите поборници за подобрување на состојбата со невработеноста во Р. Македонија ќе се согласат со потребата од изнаоѓање средства и методи за решавање на овој горлив проблем.

Целта на овој труд е да укаже на местото и на (не)моќта на менаџментот во Р. Македонија во однос на намалувањето на невработеноста во нашата држава. Тоа значи дека, за да се навлезе во суштината на овој проблем од овој аспект (менаџерството), мора да се појде од тоа, каква е моменталната состојба на менаџерството, односно, што всушност би можел да стори менаџментот во оваа насока.

Иако периодот од прогласувањето на Република Македонија за независна држава за некои може да изгледа кус, кога станува збор за преминот од договорната кон пазарната економија, тоа не ни дава за право тој факт да ни биде оправдување за недејствувањето на економските (пазарните) законитости во сета своја полнота.

Основните одлики на постпреодниот период од договорна кон пазарна економија би можеле накусо да се сведат на следното:

Прво, факт е дека, во однос на платите на вработените сè уште не можеме да се одвоиме од преодниот период кој, главно, се карактеризира со тенденцијата на намалување на платата на вработените, односно утврдувањето на ниски плати, доколку имаат среќа и тие редовно да им се исплатуваат, што пак, укажува на непостоење на структурно, вистинско менаѢерство и менаѢерско однесување во македонската економија, така што сега менаѢерството може да се препознава само според номиналните постулати.

Второ, факт е дека една од најмаркантните одлики на менаѢерството во Р. Македонија во овој (постпреоден) период се одликува, номинално сосема неоправдано, со енормното зголемување на овластувањата на менаѢментот, така што вработените се ставени во целосната немоќ во системот на деловното одлучување (она што, се разбира, не е во најнепосредна надлежност на менаѢментот утврден со позитивните законски прописи и други регулативи утврдени во односните правни субјекти), така што тие, најчесто, се наоѓаат во состојба да се чувствуваат само како приврзок, кој секој момент може да биде прогласен за непотребен.¹

Во Р. Македонија не постои научно, но и стручно финансиран менаѢмент. Имено, сè уште се смета дека сопственикот на капиталот, односно на претпријатието² (деловниот потфат), главно, не поседува менаѢерски способности; прво, како дарба, а потоа и со непосредување на нужните стручни, односно сознанија за менаѢментот, а ја врши оваа мошне одговорна функција. воедно може да ја врши и менаѢерската функција. Во периодот на преодот, преминот (транзицијата³), како еден мошне значаен проблем што се наметнува, секако,

1 За ова види повсѳе: Брајановски, Б (1997), *Персоналниот менаѢмент во ирејирија-ицијата во Р. Македонија*, Институт за социолошки и политичко-правни истражувања - Скопје и Трибина Македонска, стр. 102-104.

2 Иако, под *иријиријатије*, само условно, ако излагањето не се однесува само на деловниот потфат на правниот субјект, може да се подразбере и правниот субјект запишан во трговскиот регистар.

3 Опиени од употребата на странски зборови и изрази, убедени дека, ако наместо наш збор употребуваме странски, себе си припишеме 'повисок' квалитет: ученост и слично. На пример, наместо да го употребуваме зборот *ириод*, *ириоден ириод*, што би било сосема нормално, сосема непотребно, го употребуваме туѓиот збор: *иранзиција*. Па така, сме дошле во ситуација да не го знаеме вистинското значење, суштината, на зборот, односно на изразот што го употребуваме, како што е, на пример, зборот *бизнис*. Иако вистинското значење на зборот *бизнис* не означува економија, туку *работија*, *ириуд*, *занимање*, од она на што сме навикнале да го слушаме од електронските медиуми, наместо тоа ни се нуди зборот *бизнис*, *бизнис вестии*, иако кај некои вообичаено е во вестите да се најавува дека следува *економија*, а подоцна во интерпретацијата на содржината на тие вестии, да се употребува зборот *бизнис*, *бизнис вестии*, што, иако има допирни точки со економијата, нема никаква врска со она

се нестабилните цени. Со оглед на фактот што во Македонија сè уште не е заокружен системот на пазарната економија (нормативно и реално, што се допира и до постоењето на сè уште непроменетата поединечна, а што е уште полошо – колективната свест и на вработените и на менаџерите), нормално е да се очекуваат нестабилни цени. Во оваа смисла, основен генератор е постоењето на недоволен број на големи правни субјекти со масовно производство, кои би биле во состојба да утврдат високи фиксни цени на своите производи. Ваквата состојба создава услови помалите правни субјекти да не можат да ја издржат наметнатата конкуренција од постојните големи правни субјекти, поради неможноста во производството, односно во работењето да применуваат посовремени технички средства и посовремена технологија, а да не навлегуваме и во намерата на некои трговски друштва (компаниј, како што сосема неоправдано вообичаено се нарекуваат трговските друштва, иако не постои ниту една правна регулатива во оваа смисла)⁴ да ја зголемат сопствената конкурентска способност.

Друг проблем со масовното производство е утврдувањето на начинот на третирањето на вработените од страна на менаџментот. Имено, со востановувањето на пазарната економија, барем номинално, во голема мера, главно поради преодот од договорна кон пазарна економија, односно поради сè уште недоизградениот систем на пазарна економија, и со напуштањето на преголемата заштита на правата на вработените во услови на договорна економија, како и поради ригидната свест спрема трудот наследена од претходниот општествено-политички систем, заштитата на вработените стана камен на сопнување во востановувањето на новата организациска поставеност на претпријатијата, односно на односот меѓу вработените и менаџментот. Во оваа смисла, негативно, се разбира, придонесува сè уште недоволно заокружениот правен систем во областа на правната положба на правните субјекти (трговските друштва, на пример, и сл). Во оваа смисла, придонесува и непримереното однесување на органите на инспекцијата, судската заштита и слично, што не е својствено на земјите со развиени пазарни економии.

Поради сè уште постоењето на традиционалната концепција за *работнишките односи како односи во тирудој*, односно организациската поставеност

што е суштина на зборот *экономија*. Или, на пример, енорно честата употреба на зборот *едукација*, наместо употребата на зборот: *воспитување, образование, школување, просветување*. Или, зборот *бизнисмен*, што е во честа употреба (а кој кај нас може да се подразбере и во смисла на човек кој ‘млати’ пари, како што имаат обичај бизнисменот да го нарекуваат Србите), а чија суштина најразлично може да се толкува, едноставни значи – *трговец*. Или, зборот *трансформација*, наместо нашиот збор *преобразба* и слично.

4 За доказ да го земеме, на пример, Законот за трговските друштва од 1996 година и овој последниот – од 2004 година, во кој во ниту една одредба не се споменува компанија, туку трговско друштво. Во таа насока, исто така, што е сосема нормално, се и законите за трговските друштва во Република Хрватска и во Република Словенија. Именувањето на трговското друштво со *компанија*, што исто така не е во согласност со одредбите на Законот за трговските друштва, туку и со сите други правни акти во Република Македонија.

на односот меѓу трудот и менаџментот, што се карактеризира, како што погоре беше подвлечено: со намалување на платата на вработените и со зголемувањето на овластувањата на менаџментот⁵, зборува фактот дека ваквиот модел е тешко прифатлив од вработените и од синдикатот, зашто самиот од себе произведува недоволна заинтересираност на вработениот за поквалитетно извршување на работните задачи на работното место, односно го намалува работниот занес и потенцијалот на вработените, што негативно може да се одрази, не само на ниво на односниот правен субјект, туку *синерџички* - и на севкупната економија во државата. Друга одлика на традиционалниот модел е зголемениот степен на контрола, односно на суперконтрола од страна на менаџментот, што уште повеќе ја зголемува настанатата напнатост меѓу вработените и синдикатот, од една страна, и менаџментот, од друга страна. И наместо овој традиционален модел, во кој се наоѓа Македонија сега, кој своевременно стана сопирачка на натамошниот развој на организацијата на работата во претпријатијата: моделот на *пониски* трошоци, односно намалување на трошоците на работењето, зашто пониски трошоци значи и пониски плати на вработените, од една страна, и поголемата флексибилност, од друга страна, на сцена да стапеше *новиот* модел - моделот на што поголемо вклучување на вработените во процесот на одлучувањето, и тоа, во однос на значајни одлуки за фирмата, флексибилност и создавање чувство на доверба и соработка меѓу трудот и менаџментот, делегирање на дел од контролата од менаџментот на вработените, востановување на систем на тимска работа и слично, традиционалниот модел и понатаму создава услови за огорчен отпор од вработените, што наведува на заклучок дека не ќе може да се реализира саканиот успех од/во претпријатието, од едноставната причина што вработените не ги краси, како што беше речено погоре, работен занес, способност и потенцијал за успешно извршување на работните задачи на работното место и чувството дека она што го работат во претпријатието го работат како да станува збор за свое (нивно) претпријатие.

Традиционалниот модел кој се одликува, како што беше споменато, со намалувањето на трошоците на работењето, односно на производствените трошоци, и/или со задржување на истиот број вработени во претпријатието, но, што е малку веројатно, со внесување современа техника и технологија во работењето, ја отсликува состојбата на овој период, состојбата на работните односи од аспект на односите меѓу вработените и менаџментот, но не и со на-

5 Пример за ова е постапката на International Paper Company (компанија), со 45.000 вработени. Односите меѓу компанијата и синдикатот биле добри се до оној момент кога во 1987 година компанијата донела одлука за намалување на платите на вработените, а зголемување на овластувањата на менаџментот, што резултирало со штрајк на 1.200 вработени во истата година. Штрајкот завршил после 16 месеци, кога 70% од штрајкувачите останале без работа. Штрајкот во 1987-1988 година ја принуди компанијата да го промени традиционалниот модел на работните односи во компанијата, односно придонесе кон јакнење на флексибилноста на компанијата и кон тимска организација на работа. (В. повеќе, "The Law Journal", Volume 102, Number 8, June 1993, стр. 1814).

мера за зголемување на продуктивноста на трудот. Во поголемиот број претпријатија, сосема неоправдано, се смета дека со самиот факт на намалувањето бројот на вработените ќе се зголеми профитот во претпријатијата. Настојбите во оваа смисла имаат оправдување, бидејќи според сфаќањата на сопствениците на капиталот во претпријатијата:

- со намалувањето на бројот на вработените се намалуваат трошоците на работењето, односно трошоците на производството, поради тоа што помал обем на средства се издвојува за плати на отпуштените работници; и

- со намалувањето на бројот на вработените, всушност, се зголемува профитот, а се заборава дека самиот факт на намалувањето на бројот на вработените не подразбира и зголемување на продуктивноста на трудот, иако намалувањето на бројот на вработените би требало да е претпоставка за зголемување и на продуктивноста на трудот, а воедно и зголемување на платите на вработените кои останале на работа.

Меѓутоа, намалувањето на бројот на вработените треба да е во кореспонденција со внесувањето на нова техника и технологија во работењето, односно во производствениот процес, и тоа намалување да произлегува од таквата состојба, односно потреба, како и од фактот дека со тоа намалување на бројот на вработните адекватно ќе се зголеми продуктивноста и ефикасноста на работењето и, она што е најбитно, тоа ќе доведе до значително повисоки плати на вработените. Факт е дека, во оние претпријатија во кои се оди кон намалување на трошоците на работењето со намалување на бројот на вработените и со задржување на платите на вработените кои останале во претпријатието на поранешното, односно ниско ниво, заради остварување на повисок профит, всушност, ги демотивира вработените за подобро работење, така што, ако се противнички настроени спрема менаџментот, тоа самото по себе поттикнува зголемена контрола, па дури и суперконтрола од страна на менаџментот, - што е посакувана опција во услови на традиционалниот модел на односи од менаџментот⁶, а што има само негативен одраз.

Во ваква ситуација, вработените претпријатието го чувствуваат како туѓо. Па така, наместо менаџментот да ги “врзе” за себе вработните, односно наместо да дојде до израз нивната лојалност, иницијативност, иновативност за постигање на уште поголем профит, односно работни успеси во претпријатието што, на одреден начин, се успеси и на самите вработени (и тие учествуваат во зголемувањето на профитот и сл., зависно од својот индивидуален и групен

6 За остварувањето на менаџерската функција, види повеќе: Брајановски, Б, (1997). *Персоналниот менаџмент во претпријатијата во Македонија*, цит. дело, стр. 147-186; Брајановски, Б, & Миленков, Д, & Атанасовска-Стојановска, Ј, (1996). *Закон за трговскиите друштва-коменитар*, Агенција АКАДЕМИК & ЕКОНОМИСТ-Скопје; Брајановски, Б (1998). *Збирка на прописи за трговскиот регистар и за начинот на упис во трговските друштва* - Правилник за трговскиот регистар и за начинот на упис во трговскиот регистар - Закон за национална класификација на дејностите - Национална класификација на дејности, ПАКЕТ КОМЕРЦ, особено стр. 82-90; 146-170); Брајановски, Б, & Крцкоски, М & Дуковска, Е (1998). *Закон за стечај, со коменитар и обрасци*, Агенција АКАДЕМИК, Скопје, стр. 291-303.

- тимски придонес), самиот си прави лоша услуга. Поради ова доаѓа до опаѓање на продуктивноста на трудот, а тоа доведува до намалување на профитот. Менаџерот, или поточно, менаџментот не е во состојба сето тоа да го согледа од едноставната причина што не постои начин тоа споредбено да се види, да се провери; не постои контролен пункт, од што би можело да се видат подруги, односно подобри резултати, доколку вработните би биле ставени во сосема подруга положба, односно кога би биле ставени во положба на лојални и посветени членови на претпријатието, кои претпријатието би го чувствувале како свое, зашто респективно се третирали од менаџментот како рамноправни членови.

Од погореизнесеното произлегува дека намалувањето на трошоците на работењето и ниските плати на вработените заради зголемување на профитот, секогаш доведува до намалување на бројот на вработените.

За илустрација на погорекажаното доволно говори примерот во Соединетите Американски Држави во триесеттите години на 20-тиот век. Така, во САД во овој период дошло до намалување на платите врз основа на работен час, - нешто што не се случило ни во времето на економската криза. Годишната плата, пак, во овој период, по просечно семејство, скромно била зголемена. Смеслата на ова се состоела и во тоа што тоа зголемување било резултат на зголемениот број на работни часови во текот на календарската година. И покрај тоа што мажите - работници биле со поголем број часови работно ангажирани отколку жените, сепак тие учествувале со помал процент во однос на зголемувањето на потребата од работа, поради тоа што нивното учество во работната сила всушност било во опаѓање⁷. Во оваа насока, намалувањето на дел од овие заработувачки придонесува за *намалување на продуктивноста, во периодот на нафтената криза во 1973 година. Младите луѓе, кои сега влегуваат во составот на работната сила, влегуваат во многу помрачен економски проспект отколку нивните родители, односно нивните претходници, кои се носеле со 3% годишен раст на продуктивноста на крајот на 1940-тата и почетокот на 1970-тата година”⁸.

7 Во овој период до доаѓа нагло зголемување на процентот на жените работнички вработени со полно работно време, особено во ерата на Роланд Реган, време кога жената не се вработува на одбрани, односно на “лукузни” работни места, туку напротив. Исто како и мажите, жените работнички рамноправно се вклучуваат во цунглата на конкуренцијата, не поради тоа што тие биле “способни за тоа, туку поради тоа што тие морале да го прават тоа, како би била во состојба да го држат своето семејство над површината на водата” (В. повеќе, понапред цит. дело, стр. 1993).

Во оваа смисла, американските фирми правеле обиди за помош во разрешувањето на конфликтот меѓу работата и домашните проблеми, со обезбедување на еднострана детска грижа, со утврдување на флексибилно работно време и сл. (Пошироко, види: Sheila V. Kamerman & Alfred J. Kahn, *The Responsive Workplace*, str. 187-216 (child care).

8 В. повеќе, *The Yale Journal*, cit. дело, str. 1910. “Бавниот раст на продуктивноста на трудот не би можел да се објасни со апсолутното опаѓање на просечната заработувачка. Овој несреќан тренд би можел да се објасни со големиот расчекор во однос на нееднаквоста во однос на брзото зголемување на богатството и на доходот во 1970-тите

Менаџерот, менаџерите, односно менаџментот може најнепосредно да придонесе во настојувањата за намалување на невработеноста доколку постои поделеност на сопственичката функција од менаџерската, односно управувачката функција; кога сопственикот на капиталот ќе оцени дека друг подобро ќе го води претпријатието (деловниот потфат), а што ќе резултира со остварување на поголем профит, односно добивка.

Ваквата состојба ќе резултира со потрага по способни менаџери, односно управувачи, а тоа, пак, менаџерите, за да можат да се реализираат како способен кадар, ќе ги натера во потрага по други, способни кадри (било тоа да се кадри со посебни овластувања и одговорности или “обични” вработници). Но, за да дојде до ова потребно е постоење на реални претпоставки, за што на друго место стана збор во овој труд.

ПОГЛЕД КОН ИДНИНАТА: ДЕЛ ОД ОЧЕКУВАНИТЕ НАСТАНИ ПО ЦЕЛОСНАТА ПРИВАТИЗАЦИЈА НА ОПШТЕСТВЕНИОТ КАПИТАЛ

(Каков ќе биде односот на приватниите сопственици на капиталот спрема информативните медиуми и спрема криминалот воопшто).

Во електронските и во печатените медиуми сè повеќе (до бескрај!) се вртат (се во предност) политичките теми (темите поврзани со политичките партии, парламентаризмот), небаре животот да се состои само од тоа. Во ваквата состојба, граѓанинот - читател е доведен до преголема заситеност, до денгубење, до непотребно изложување на сопствените нерви на тензии. Набаре се живее само од нив, а не од работата, економијата. А каде е економијата, каде е правото (правната држава и ефикасното судство) и сè друго во врска со тоа? Каде е она што живот значи? Проблемите на економијата ги среќаваме само како попатни патници: од време – на време, и тоа, сосема бегло, површно, недоволно. И нашите колумничари сосема ретко ќе занимаваат со економски проблеми, или ќе сретнете понешто во контекстот на нешто другото, н ешто како фусноти.

Ако главната “занимација” на информативните медиуми во државата се состои во тоа, иако не може целосно целата вина да се фрли врз нив (тоа го “голта” читателот), тогаш што е она што ќе ни се случи и мора во иднина да ни се случи. Уверен сум, но тоа е и објективен придружник на една ваква состојба со медиумите, дека полека но сигурно доаѓа времето кога граѓанинот - читател сè повеќе ќе се оддалечува од оваа “занимација.”

години. Значаен придонес за ова зголемување е постоењето на големиот јаз меѓу заработувачката на горните, на средните или на вработените на пониски работни места. Така, на пример, оние кои работат како лекари, правници, инженери, инвестициони банкари, научноистражувачки работници и менаџерски консултанги, поминале доста добро во целата 1980 година, додека вработените кои вршат рутински работи (традиционално - на производствена лента, современите внесувачи на податоци во компјутери, или оние кои вршат “неперсонални услуги”, како, на пример, чување на деца и сл.), поминале доста лошо (бедно). “ (В. погоре, цит. дело, стр. 1910).

Прво, поради тоа што читателот еве повеќе од десетина години се среќава, покрај другото, со настани (загубарите, криминалот гарниран со организираниот; корупцијата и слично), од кои секому му запира здивот, но по нивното објавување (обелоденување), така да се каже, сè останува по старо, иако, во последно време, мора да се признае – има одредено поместување во оваа смисла. Тоа укажува на фактот дека, сè е исто: дали си дошол до тие спознаија или не си дошол, - сè останува како што си било порано. Ако состојбата е ваква, тогаш читателот само безпотребно си го губел времето.

Второ, поради ваквата состојба на работите, денешниот граѓанин - читател само од себе ќе биде принуден да стане не-читател, поради тоа што констатирал дека, и покрај постоењето и обелоденувањето на тие настани, за кои надлежните институции на системот би морале соодветно да интервенираат, а тие останале настрана, на граѓанинот не му останува ништо друго освен – разочарувањето. И уште полошо: не е само тоа што не станува збор само за отстранувањето на општествено штетните појави и манифестации, туку создадена е несигурност на самите граѓани.

Во врска со ова, во догледно време нормално ќе биде кога сè помалку ќе се гледаат седниците на парламентот, што е веќе и сега евидентно, сè дотогаш кога никого нема да го интересира сето она што се случува во парламентот. Во догледно време нема да биде ни изненадување ако, како во развиениот свет, не само што граѓаните (најголемиот број од нив) нема да се интересираат за политиката и политичките настани, туку нема да биде зачудувачко кога поголемиот број од нив не ќе го знаат ни името на премиерот, а камо ли на министрите - а и зошто би им било потребно да ги знаат. Тоа ќе биде период кога со политика ќе се занимаваат луѓе кои немаат друга работа или кои не би биле способни за бизнис, работа за која секогаш ќе бидат пониско платени од менаѢерите ангажирани во бизнисот, што сега, за жал, е сосема спротивното, зашто сега занимавањето со политика стана најпосакувана и најисплатлива работа.

Инаку, големата опседнатост на граѓаните со политичките настани, а тука влегува и работата на парламентот, е резултат пред сè на наследството од поранешниот еднoпартиски систем, кога граѓанинот најзначајните одлуки ги очекуваше од политичките институции на системот а не од економијата. Со завршувањето на приватизацијата на општествениот капитал, односно кога правните субјекти со поранешен општествен но и со државен капитал, конечно ќе станат приватни (приватен капитал, без “остаток”), сопствениците на овие претпријатија, како и на новооснованите, сакале или не, што е напишано правило на економиите во развиените земји, ќе мораат да се свртат кон сопственото работење (бизнисот). Зашто, за да се води успешно работење ќе треба целосно посветување на тоа, како од сопствениците на приватниот капитал, исто така и од менаѢерите, менаѢерските тимови во нив кои, како што е познато, не секогаш мора да бидат и сопственици на капиталот. На ваков начин на постапување на приватните сопственици на капиталот, по целосното завр-

шување на приватизацијата, нормално е очекувањето да дојде, до невидени размери, намалувањето на криминалот. Зашто, приватниот капитал самиот ќе изнајде механизми за заштита на истиот во согласност со условите за вршење на дејноста на приватното претпријатие. Меѓутоа, и во периодот на целосно завршената приватизација, иако во намалени размери во споредба со сегашната состојба, ќе има место и за организираниот криминал. Но тој сепак ќе продолжи да дејствува само меѓу правните субјекти, или на група правни субјекти спрема друг правен субјект, или спрема друга група правни субјекти. А сосема нормално би било и очекувањето за најнискиот процент на учеството на организираниот криминал во општиот криминал, во споредба со сегашната состојба и, дека незначителен би бил процентот на учеството на лица од институциите на системот, а занемарлив би бил процентот на учеството на институции на системот како такви (институционалниот криминал).

Четврто, ваквите очекувани промени (настани), ќе бидат резултат, не толку на нашите сопствени глобални определби во услови на прв пат соочување со парламентарната демократија, повеќепартискиот систем и пазарната економија, туку пред сè на *објективниите околности (причини)*, на околностите од географска природа (европска земја; земја во центарот на Балканот; апсолвираните интереси на големите сили и на ЕУ; природниот стек на околностите и слично).

За ваквата состојба, во голема мера придонесе и нашата долгогодишна нерационална опседнатост со меѓуетничките тензии, со што економијата ја доведовме (но и со несебична “помош“ однадвор) до вистинска пропаст и, наместо да произведуваме производи за задоволување на нашите потреби, но и за извоз, создаваме само политички производи кои никој жив не би можел да ги проголта. Со ваквата (не)политика се доведовме во положба повеќе да се грижиме како да ги извршуваме работите што се од туѓ, а помалку од наш национален интерес.

Литература:

1. Брајановски, Б (1997), *Персоналниот менаџмент во приватниот сектор во Македонија*, Институт за социолошки и политичко-правни истражувања - Скопје и Трбина Македонска, стр. 102-104.
2. Закон o тргова-kim dru{tvima s komentarom, II izmenjena i dopunjena naklada (1996), Zagreb.
3. Николовски А. и Плавшиќ С (2005), *Трговско право*.
4. "The Law Journal", Volume 102, Number 8, June 1993, str. 1814).
5. Брајановски, Б & Миленков, Д & Атанасовска-Стојановска, Л (1996). *Закон за трговскиите друштва-кооперации*, Агенција АКАДЕМИК & ЕКОНОМИСТ-Скопје.
6. Брајановски, Б (1998), *Збирка на прописи за трговскиите друштва - Закон за трговскиите друштва - Правилник за трговскиот регистар и за начинот на упис во трговскиот регистар - Закон за национална класификација на дејносциите - Национална класификација на дејносциите*, ПАКЕТ КОМЕРЦ, особено стр. 82-90; 146-170).
7. Брајановски, Б, / Крцкоски, М / Дуковска, Е (1998), *Закон за стечај со кооперации и обрасци*, Агенција АКАДЕМИК, Скопје, стр. 291-303.
8. Sheila B. Kamerman & Alfred J. Kahn, *The Responsive Workplace*, str. 187-216 (child care).