



**ВЛАДА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

**МИНИСТЕРСТВО  
ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА**

---

**ПРОГРАМА ЗА РЕФОРМИ  
ВО ВРАБОТУВАЊЕТО И  
СОЦИЈАЛНАТА ПОЛИТИКА  
2020**

Нацрт: 1.11.2016

---

Скопје, ноември 2016 година



# СОДРЖИНА

<b>ЛИСТА НА КРАТЕНКИ .....</b>	<b>5</b>
<b>1. ВОВЕД : ОПШТ ЕКОНОМСКИ И СОЦИЈАЛЕН КОНТЕКСТ.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1. Економски контекст .....</b>	<b>9</b>
<b>1.2. Социјален контекст.....</b>	<b>13</b>
1.2.1 Население.....	13
1.2.2. Сиромаштија и животен стандард.....	17
1.2.3. Пазар на труд .....	19
<b>2. КЛУЧНИ ПРЕДИЗВИЦИ ВО ОБЛАСТА НА ВРАБОТУВАЊЕТО И СОЦИЈАЛНАТА ПОЛИТИКА.....</b>	<b>21</b>
<b>2.1 Пазар на труд и вработување.....</b>	<b>21</b>
2.1.1 Подобрување на економскиот развој и креирање на работни места.....	28
2.1.2 Подобрување на состојбата со невработеноста, особено кај најранливите категории на лица (млади, долгорочно невработени и др.) .....	29
2.1.3 Справување со неформалната вработеност .....	32
2.1.4 Унапредување на квалитетот на работата и услугите на јавната служба за вработување.....	34
2.1.5 Зајакнување на социјалниот дијалог во РМ на трипартитно и бипартитно ниво, на национално и на локално ниво, унапредување на колективното договарање .....	35
<b>2.2 Човечки капитал и вештини.....</b>	<b>37</b>
2.2.1 Обезбедување на целосно инклузивно образование и еднаков пристап до образование за сите .....	44
2.2.2 Имплементацијата на Националната рамка за квалификации за доживотно учење - основа за осигурување на квалитет во системот за образование и обука.....	47
2.2.3 Зајакнување на вработливоста на работната сила и градење на патишта за учење во контекст на доживотно учење.....	47
<b>2.3 Социјална инклузија и социјална заштита .....</b>	<b>49</b>
2.3.1 Унапредување на децентрализацијата на услугите од социјална заштита и справувањето со сиромаштијата и социјалната исклученост на локално ниво .....	57
2.3.2 Поддршка и унапредување на деинституционализацијата, со фокус на лицата со попреченост .....	59
2.3.3 Понатамошен развој на социјалните услуги и плурализација .....	60
2.3.4 Унапредување на социјалната инклузија на Ромите.....	61
2.3.5 Клучни предизвици во делот на одржливоста на пензискиот систем .....	62
2.3.6 Клучни предизвици во областа на здравствениот систем и здравствената заштита на населението .....	64

<b>3. РЕФОРМИ И МЕРКИ ВО ОБЛАСТА НА ВРАБОТУВАЊЕТО И СОЦИЈАЛНАТА ПОЛИТИКА НАСОЧЕНИ КОН ПАМЕТЕН, ОДДРЖЛИВ И ИНКЛУЗИВЕН РАСТ .</b>	<b>67</b>
<b>3.1. Пазар на труд и вработување.....</b>	<b>73</b>
3.1.1. Подобрување на економскиот развој и креирање на работни места.....	74
3.1.2. Подобрување на состојбата со невработеноста, особено кај најранливите категории на лица (млади, долгорочно невработени и др.).....	76
3.1.3. Справување со неформалната вработеност .....	81
3.1.4. Унапредување на квалитетот на работата и услугите на јавната служба за вработување.....	82
3.1.5. Зајакнување на социјалниот дијалог во РМ на трипартитно и бипартитно ниво, на национално и на локално ниво, унапредување на колективното договарање.....	86
<b>3.2. Човечки капитал и вештини.....</b>	<b>89</b>
3.2.1. Обезбедување на целосно инклузивно образование и еднаков пристап до образование за сите .....	90
3.2.2. Имплементацијата на Националната рамка за квалификации за доживотно учење – основа за осигурување на квалитет во системот за образование и обука.....	92
3.2.3. Зајакнување на вработливоста на работната сила и градење на патишта за учење во контекст на доживотно учење.....	93
<b>3.3. Социјална инклузија и социјална заштита .....</b>	<b>97</b>
3.3.1. Унапредување на децентрализацијата на услугите од социјална заштита и справувањето со сиромаштијата и социјалната исклученост на локално ниво .....	97
3.3.2. Поддршка и унапредување на деинституционализацијата, со фокус на лицата со попреченост .....	98
3.3.3. Понатамошен развој на социјалните услуги и плурализација .....	100
3.3.4. Унапредување на социјалната инклузија на Ромите.....	102
3.3.5. Справување со клучните предизвици во делот на одржливоста на пензискиот систем .....	104
3.3.6. Справување со клучните предизвици во областа на здравствениот систем и здравствената заштита на населението.....	105
<b>4. УПРАВУВАЊЕ И ФИНАНСИРАЊЕ.....</b>	<b>107</b>
<b>4.1. Јакнење на капацитетите и институционални реформи .....</b>	<b>108</b>
<b>4.2. Буџет и извори на финансирање.....</b>	<b>109</b>
<b>4.3. Следење на имплементацијата на ЕСРП и постигнатиот напредок .....</b>	<b>112</b>
<b>АНЕКС 1: ЕСРП МАТРИЦА НА ЦЕЛИ И МЕРКИ .....</b>	<b>116</b>
<b>АНЕКС 2: ЕСРП МАТРИЦА НА ИНДИКАТОРИ И ТАРГЕТИ.....</b>	<b>116</b>

## ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

<b>АВРМ</b>	Агенција за вработување на Република Македонија
<b>АМПТ</b>	Активни мерки на пазарот на труд
<b>АППРМ</b>	Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Македонија
<b>АРС</b>	Анкета за работна сила
<b>АСИПИРМ</b>	Агенција за странски инвестиции и промоција на извозот на Р. Македонија
<b>БДП</b>	Бруто домашен производ
<b>БРО</b>	Биро за развој на образованието
<b>ВНИУ</b>	Валидирање на неформалното и информалното учење
<b>ВРМ</b>	Влада на Република Македонија
<b>ДИТ</b>	Државен инспекторат за труд
<b>ДИЦ</b>	Државен испитен центар
<b>ДЗС</b>	Државен завод за статистика
<b>ДПИ</b>	Државен просветен инспекторат
<b>ЕБОР</b>	Европска Банка за обнова и развој
<b>ЕЛС</b>	Единица(и) на локална самоуправа
<b>ЕРП</b>	Програма на економски реформи ( <i>Economic Reform Programme</i> )
<b>ЕСРП</b>	Програма за реформи во вработувањето и социјалната политика ( <i>Employment and Social Reform Programme</i> )
<b>ЕСС</b>	Економско социјален совет
<b>ЕТФ</b>	Европска тренинг фондација (ETF)
<b>ЕУ</b>	Европска унија
<b>ЕУ 2020</b>	Стратегија „Европа 2020“
<b>ЗПВРМ</b>	Заменик на Претседателот на Владата на Република Македонија
<b>ЗСД</b>	Завод за социјални дејности
<b>ИКТ</b>	Информациски и комуникациски технологии
<b>ИПА</b>	Инструмент за претпристапна помош
<b>ИПВ</b>	Индивидуален план за вработување
<b>ЈИЕ 2020</b>	Стратегија на Југоисточна Европа 2020
<b>ЈУ</b>	Јавна установа
<b>КЗД</b>	Комисија за заштита од дискриминација
<b>ЛЕСС</b>	Локален економско социјален совет
<b>МТСП</b>	Министерство за труд и социјална политика
<b>МФ</b>	Министерство за финансии
<b>МЗ</b>	Министерство за здравство
<b>МОН</b>	Министерство за образование и наука
<b>МТВ</b>	Министерство за транспорт и врски
<b>МЕ</b>	Министерство за економија
<b>МИОА</b>	Министерство за информатичко општество и администрација
<b>МАПАС</b>	Агенција за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување
<b>МБПР</b>	Македонска банка за поддршка на развојот
<b>МОТ</b>	Меѓународна организација на трудот
<b>МСП</b>	Мали и средни претпријатија
<b>НАЕОПМ</b>	Национална агенција за европски образовни програми и мобилност
<b>НАПВ</b>	Национален акциски план за вработување
<b>НБРМ</b>	Народна банка на Република Македонија
<b>НВО</b>	Невладина организација
<b>НРК</b>	Национална рамка на квалификации
<b>НСПК</b>	Национален совет за претприемништво и конкурентност
<b>НСВ</b>	Национална стратегија за вработување
<b>ОАЕ</b>	Одбор за акредитација и евалуација на високото образование
<b>ОБСЕ</b>	Организација за безбедност и соработка на Европа (OSCE)

<b>ПИО</b>	Пензиско и инвалидско осигурување
<b>РЕФ</b>	Ромски едукативен фонд, Будимпешта
<b>РИЦ</b>	Ромски информативен центар
<b>РСС</b>	Регионален совет за соработка
<b>СБ</b>	Светска Банка
<b>СДИ</b>	Странски директни инвестиции
<b>СОО</b>	Стручно образование и обука
<b>СПП</b>	Социјална парична помош
<b>ТИРЗ</b>	Технолошки индустриски развојни зони
<b>УЈП</b>	Управа за јавни приходи
<b>УНДП</b>	Програмата за развој на Обединетите нации (UNDP)
<b>УН-Жени</b>	Ентитет на Обединетите нации за еднаквост меѓу половите и јакнење на жените (UN Women)
<b>УНИЦЕФ</b>	Фонд за деца при Обединетите нации (UNICEF)
<b>УРУОЈПЗ</b>	Управа за развој и унапредување на образованието на јазиците на припадниците на заедниците
<b>УСАИД</b>	Агенција за меѓународен развој на САД (USAID)
<b>ФЗОМ</b>	Фонд за здравствено осигурување на Македонија
<b>ФПИОМ</b>	Фонд за пензиско и инвалидско осигурување на Македонија
<b>ЦОВ</b>	Центар за образование на возрасни
<b>ЦРДР</b>	Центар за ран детски развој
<b>ЦРМ</b>	Централен регистар на Република Македонија
<b>ЦСОО</b>	Центар за стручно образование и обука ( <i>VET Centre</i> )
<b>ЦСР</b>	Центар за социјална работа

## ПРОГРАМА ЗА РЕФОРМИ ВО ВРАБОТУВАЊЕТО И СОЦИЈАЛНАТА ПОЛИТИКА

### 1. ВОВЕД : ОПШТ ЕКОНОМСКИ И СОЦИЈАЛЕН КОНТЕКСТ

Полноправното членство и целосната интеграција на Република Македонија во Европската унија е еден од основните стратешки приоритети на земјата, кој произлегува пред сè, од широката поддршка за овој процес од страна на граѓаните, како и од силната и изразена посветеност за реформи, неопходни за обезбедување просперитет на граѓаните на Република Македонија, а кои во исто време, се комплементарни и со барањата и критериумите за членство во Унијата.

Може слободно да се смета дека процесот на интеграција на Република Македонија во Европската унија е започнат со прогласувањето на независноста на државата во 1991 година, кога членството во ЕУ е утврдено како една од приоритетните стратешки цели и интереси на државата.

Република Македонија воспостави дипломатски односи со Европската унија во декември 1995 година, а процесот на приближување особено се интензивира во март 2000 година со иницирањето на преговорите за склучување на Спогодбата за стабилизација и асоцијација. Македонија беше првата земја која во април 2001 година ја потпиша **Спогодбата за стабилизација и асоцијација**, која официјално стапи на сила на 1 април 2004 година.

По официјалното поднесување на **апликацијата за членство** во 2004 година и предавањето на одговорите на сеопфатниот Прашалник за оценка на подготвеноста на земјата, Република Македонија на 16 декември 2005 година го доби **статусот на земја-кандидат за членство во Европската унија**.

Стекнувањето на статусот земја-кандидат за членство во ЕУ претставуваше политичко признание за постигнатиот напредок на земјата во остварувањето на реформските процеси и во градењето отворено, демократско општество, и со него беше означен влезот на Република Македонија во една повисока фаза од процесот на европската интеграција.

Оттогаш, кон крајот на секоја година Европската комисија ги објавува редовните годишни Извештаи, во кои се прикажува детална оценка на постигнувањата и на остварениот напредок во земјата во тековната година, одбележувајќи ги исто така и областите каде што се потребни дополнителни напори и реформи во периодот кој претстои.

Во февруари 2008 година Европскиот Совет го усвои **Пристапното партнерството** за Република Македонија, со кое беше заменето претходното Европско партнерство од 2006 година, дефинирајќи ги клучните одредници како услови за натамошниот напредок во процесот на евроинтеграции.

Кон крајот на 2009 година, како резултат на преговорите за **визна либерализација**, успешно спроведените реформи во областите на правда, слобода и безбедност и исполнувањето на повеќето одредници утврдени од страна на Европската комисија, Европскиот совет донесе одлука со која на граѓаните од Република Македонија им се овозможи движење без визи во шенген-зоната на ЕУ.

Во својот годишен Извештај за напредокот објавен на 14 октомври 2009 година, Европската комисија даде **препорака за отпочнување на преговори** за пристапување на Република Македонија кон Европската унија.

Последователно, во сите наредни годишни Извештаи за напредокот, Европската комисија ја повтори својата препорака до Советот на ЕУ да одреди датум и да донесе одлука за почеток на пристапните преговори.

Сепак, иако во Извештајот за напредокот за 2015 година (објавен на 10 ноември 2015 г.), Република Македонија доби седма по ред позитивна оценка за напредокот во евроинтегративниот процес и седма препорака за отворање на пристапните преговори, поради неможноста да се постигне неопходниот консензус во Советот по ова прашање, датумот за отпочнување на преговорите сеуште не е одреден.

И покрај таквата ситуација, Владата на Република Македонија и понатаму останува цврсто определена и посветена на исполнувањето на условите и критериумите за членство во Европската унија, усвојувањето на вредностите и придобивките на Унијата, спроведувањето на неопходните реформи, хармонизирањето на националното законодавство со европското и приспособувањето на македонските институции кон начинот на функционирање на институциите на Унијата

За целиот овој период, Република Македонија и Европската унија остануваат посветени на одржувањето на активен и континуиран политички и економски дијалог, пред сè во рамки на структурите формирани согласно Спогодбата за стабилизација и асоцијација, т.е. состаноците на Комитетот за стабилизација и асоцијација, седумте Поткомитети и Специјалната група за реформи во јавната администрација.

Во март 2012 година, воспоставен е нов инструмент, т.н. **Пристапен дијалог на високо ниво**, како еден нов механизам кој ќе внесе дополнителен импулс и динамика во односите ЕУ-РМ и во евроинтегративните процеси во Република Македонија, обезбедувајќи рамка за структуриран дијалог на високо ниво за клучните приоритети и главните реформски предизвици во неколку клучни области.

Интензивната соработка и дијалог со Европската унија и Европската комисија се рефлектира и преку процесите на подготовка на **Националната програма на економски реформи (НЕРП)**, како и на оваа **Програма за реформи во вработувањето и социјалната политика (ЕСРП)**.



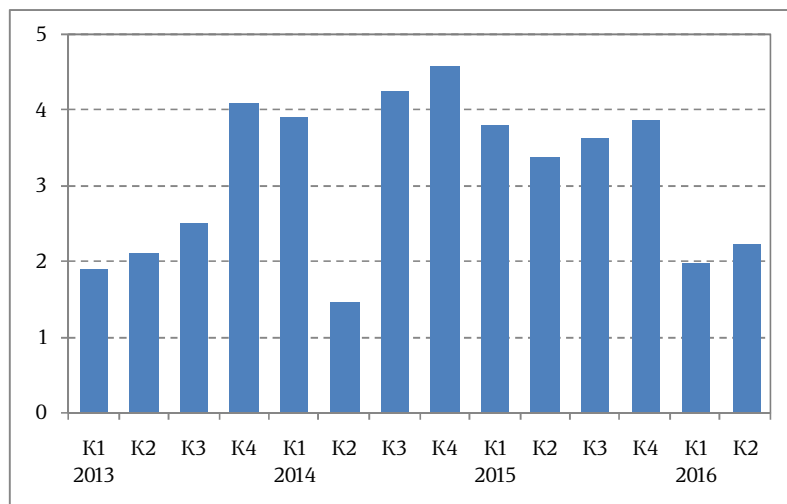
## 1.1. Економски контекст

### Бруто домашен производ (БДП)

Во првото полугодие од 2016 година БДП забележа раст од 2.1% на реална основа, во услови на зголемена политичка нестабилност во земјата. Значаен фактор за економскиот раст во овој период, како и во изминатите години, беше градежништвото, кое забележа раст од 17.8%. Земјоделството во овој период забележа раст од 2.7%, а растот на услужниот сектор изнесува 1.3%, што се должи на растот на активноста во повеќе дејности.

Индустриското производство<sup>1</sup> во периодот јануари-август 2016 година забележа раст од 5.5%, како резултат на растот во преработувачката индустрија од 9.2%, во чии рамки позначително зголемување има кај производството на моторни возила (раст од 71.5%), производството на машини и уреди (раст од 27.8%) и производството на електрична опрема (раст од 17.7%), гранки во кои припаѓаат дел од компаниите кои работат во слободните економски зони. Солиден раст на производството во овој период има и во сегментот на традиционални индустриски дејности.

**Графикон 1.** Реален годишен раст на БДП (%)



Извор: Државен завод за статистика

Извозот на стоки во периодот јануари-август 2016 година е зголемен за 6.1% во однос на истиот период претходната година, што во најголем дел се должи на производството на странските капацитети во слободните економски зони. Растот на извозот е придружен и со подобрување на структурата преку зголемување на учеството на производи со повисока додадена вредност, во услови на раст на извозот на машини и транспортни уреди од 21.5% и на хемиски производи од 13.7%. Увозот на стоки во овој период забележа понизок раст од извозот и изнесува 5.6%.

Позитивен придонес врз економијата имаше и потрошувачката, која во првото полугодие од 2016 година забележа раст од 2.4% на реална основа и се должи на растот и на приватната и на јавната потрошувачка. Растот на приватната потрошувачка изнесува 2.8%, во услови на раст на вработеноста и платите, а јавната потрошувачка

<sup>1</sup> Согласно месечните податоци

забележа раст од 1.1%. Бруто-инвестициите во првото полугодие од 2016 година забележаа пад од 0.7% на реална основа.

### **Надворешен сектор**

Дефицитот на тековната сметка на платниот биланс во периодот јануари-јули 2016 година изнесува околу 140 милиони евра и е проширен за 3.3 милиони евра, споредено со истиот период 2015 година, главно како резултат на намалениот прилив на приватни трансфери од странство. Приливот на странски директни инвестиции (СДИ) во периодот јануари-јули 2016 година изнесува 171 милион евра и е повисок за скоро 12 милиони евра, односно за 7.4% споредено со истиот период 2015 година. Поголемиот дел од СДИ во овој период е по основ на реинвестирање на добивката (околу 70 милиони евра) и по основ на сопственички капитал (62.2 милиона евра).

Бруто девизните резерви на крајот на август 2016 година изнесуваат 2,677 милиони евра и обезбедуваат покриеност на увозот на стоки и услуги од претходниот 12-месечен период од нешто над 5 месеци, што претставува адекватно ниво на резерви за справување со евентуални шокови.

### **Инфлација и монетарни движења**

Стапката на инфлација во периодот јануари-август 2016 година изнесува -0.4%. Падот на потрошувачките цени во овој период се должи главно на намалените цени на енергијата, посебно на нафтените деривати и на прехранбените производи.

Народната банка на Република Македонија во мај 2016 година ја зголеми каматната стапка на благајничките записи на 4% од 3.25% претходно, како резултат на зголемената побарувачка на девизи и притисоците врз депозитите кај банките во април, во услови на влошена политичка состојба во земјата.

Банките ја одржаа својата стабилност и сигурност во услови на неизвесно домашно окружување, но кое влијаеше кон забавување на растот на банкарските активности. Така, вкупните депозити во банкарскиот систем во август 2016 година се повисоки за 4.5% на годишна основа, во најголем дел како резултат на зголемените депозити во странска валута. Состојбата на кредити во август е зголемена за околу 3% споредено со август претходната година, што се должи на зголеменото кредитирање на домаќинствата. Покрај внимателноста на банките, врз намалување на кредитниот раст влијание имаа и мерките на Народната банка, посебно мерката за отпис на старите нефункционални кредити од кредитните портфолија на банките.

### **Фискални движења**

Вкупните буџетски приходи во периодот јануари-август 2016 година забележаа раст од 6.2% споредено со истиот период 2015 година. Даночните приходи во овој период се повисоки за 8.6%, главно како резултат на зголемената наплата кај индиректните даноци, при што највисок раст има кај приходите по основ на ДДВ. Наплатата на социјалните придонеси во овој период е зголемена за 5.2%.

Вкупните буџетски расходи во периодот јануари-август 2016 година се повисоки за 3% споредено со истиот период претходната година, како резултат на растот на тековните расходи за 4.2%. Буџетскиот дефицит во овој период претставува 1.7% од проектираниот БДП.

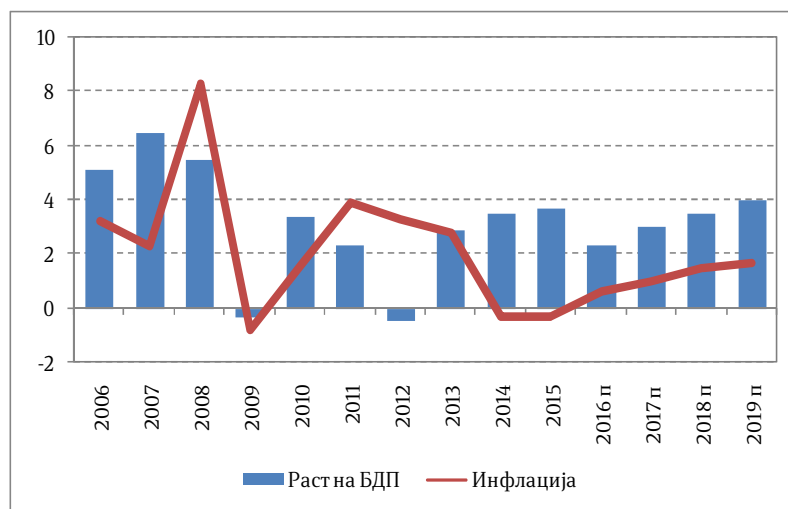
### **Среднорочни макроекономски проекции**

Макроекономската политика на Република Македонија во наредниот среднорочен период е во функција на остварување на стратешките определби на Република Македонија за долгорочен и одржлив економски раст, зголемување на конкурентноста на економијата, зголемување на вработеноста и подобрување на животниот стандард на населението.

Фискалната политика е насочена кон поттикнување на економската активност преку зголемување на квалитетот на јавните финансии, пред се, преку зголемување на капиталните расходи за подобрување на инфраструктурата и јакнење на способноста на приватниот сектор за раст и отворање нови работни места. Истовремено, во координација со монетарната политика, таа ќе придонесе за постигнување одржливост на екстерната позиција на земјата и одржување на макроекономската стабилност.

Имајќи ги предвид очекувањата за меѓународното економско окружување, како и здравите макроекономски политики, структурните реформи за зголемување на конкурентноста на земјата, реалниот раст на БДП во 2017 година се очекува да изнесува 3%, во 2018 година 3.5%, а во 2019 година 4%.

**Графикон 2.** Реален раст на БДП и стапка на инфлација (%)



Извор: ДЗС и проекции (п) на Министерството за финансии

Извозот на стоки и услуги се предвидува да биде значаен двигател на економскиот раст во овој среднорочен период, кој се очекува да забележи реален раст од 6.7% во просек. Растот на извозот во најголем дел се поврзува со натамошното зголемување на извозот од слободните економски зони, во услови на влез на нови извозни капацитети и постепен раст на надворешната побарувачка.

Проекцијата за раст на бруто-инвестициите во периодот 2017-2019 година изнесува 5.8% во просек на реална основа. Позитивен придонес врз растот на инвестициите се очекува од планираните инвестиции на јавниот сектор, како главен двигател на инвестициите во инфраструктурата. Во рамки на јавните инвестиции предвидена е реализација на инвестициски проекти за подобрување на транспортната мрежа во земјата, но и капитални расходи за подобрување на енергетската и комуналната

инфраструктура, подобрување на условите во образовниот, социјалниот и здравствениот систем, кои на подолг рок ќе влијаат кон зголемување на конкурентноста на земјата.

Приватната потрошувачка се очекува да забележи реален раст од 2.5% во просек во периодот 2017-2019 година, во најголем дел како резултат на очекуваниот раст на расположливиот доход на домаќинствата, при проектирано зголемување на вработеноста и платите, а поддржана и од очекуваниот раст на кредитирањето на домаќинствата. Проекцијата за раст на јавната потрошувачка во овој период изнесува 1.3%. Проектираниот раст на домашната побарувачка и извозната активност условуваат зголемен увоз на стоки и услуги, којшто во овој период се очекува да забележи просечен реален раст од 5.5%.

Предвидениот раст на економската активност во периодот 2017-2019 година се очекува да биде проследен со зголемена побарувачка на пазарот на работна сила, преку отворање нови работни места во слободните економски зони, но и како последица на реализацијата на јавно-финансираните инфраструктурни проекти и заедно со активните мерки и програми за вработување, да резултираат со натамошно намалување на стапката на невработеност. Според проекциите, во овој период се очекува просечен годишен раст на бројот на вработени од 2.1%, што ќе предизвика намалување на бројот на невработени за 3.2% просечно во овој среднорочен период.

Растот на побарувачката во овој период се очекува да се одрази и врз понудата на работна сила, која е проектирано да се зголеми просечно за 0.9%. Просечниот раст на нето-платата во овој период се очекува да изнесува 2.4% на номинална основа.

Стапката на инфлација во периодот 2017-2018 година се очекува да биде ниска и стабилна. Динамиката на инфлацијата ќе биде под влијание на движењето на светските цени на примарните производи, а делумно и од движењето на економската активност во домашната економија. Во 2017 година стапката на инфлација се очекува да изнесува 1%, а за 2018 и 2019 година е проектирана стапка на инфлација од 1.5% и 1.7% соодветно.

Дефицитот на тековната сметка на платниот биланс во периодот 2017-2019 година се очекува да остане низок, помеѓу 2% и 2.5% од проектираниот БДП, во услови на одредено намалување на нивото на трговски дефицит и стабилно ниво на приватни трансфери. Предвидените движења во платниот биланс ќе резултираат со задржување на девизните резерви на адекватно ниво. Стабилниот девизен курс на денарот во однос на еврото ќе се задржи во овој период, во функција на одржување на ценовната стабилност како крајна цел на монетарната политика.

### **Ризици поврзани со макроекономските проекции**

Ризиците во однос на проектираните стапки на економски раст, на краток рок се поврзани со домашната политичка криза и нејзиното евентуално пролонгирање, што може да ја влоши довербата на економските субјекти и да се рефлектира преку зголемена воздржаност од инвестиции и потрошувачка. На подолг рок, ризиците околу проекциите се поврзани со глобалните економски движења, пред сè, со динамиката на раст на економијата на ЕУ, како главен трговски партнер на Македонија. Така, послаби

економски остварувања во ЕУ и другите трговски партнери на земјата од проектираните во наредниот среднорочен период може да ги влоши изгледите за растот на економската активност во Република Македонија, преку послаб раст на извозот и индустриското производство и намален прилив на странски капитал.

## 1.2. Социјален контекст

### 1.2.1 Население

Категоријата население е многу динамична и променлива категорија и за да се следи големината, движењето и промените што настануваат и просторно и временски, потребно е следење и анализа на повеќе компоненти.

Промените во структурата на населението секогаш настануваат како резултат на директното влијание на природното движење (наталитетот и морталитетот) и механичкото движење (миграции) на населението

Според податоците од последниот Попис на населението, домаќинствата и становите во 2002 година, Република Македонија има 2,022,547 жители, што е за 3.9 % повеќе во однос на Пописот од 1994 година и 43.0 % повеќе во однос на Пописот од 1948 година.

Во меѓупописните периоди врз основа на резултатите од пописите и податоците за природниот и механичкиот прираст на населението, на годишно ниво се пресметуваат проценките на населението (состојба 30.06 и 31.12).

Според последната проценка на населението (состојба 31.12.2015), во Република Македонија има 2,071,278 жители што е за 13,994 лица или 0.7% повеќе во однос на 2010 година, кога бројот на населението изнесуваше 2,038,514 и 32,764 лица или 1.6% повеќе во однос на 2005 година, кога бројот на населението изнесуваше 2,057,284 жители .

Процентуалното учество на жените и на мажите во вкупното население е речиси подеднакво, 49.9 % од населението се жени, а 50.1% се мажи.

Густијата на населението во 2015 г. изнесува 80.5 жители на км<sup>2</sup>, што ја сместува Република Македонија во релативно поволна состојба. Меѓутоа од аспект на територијалната дистрибуција на населението, вредностите се помалку поволни.

Најгусто се населени Скопскиот (340 жители на км<sup>2</sup>) и Полошкиот регион (132 жители на км<sup>2</sup>), а најретко е населен Вардарскиот, со околу 38 жители на км<sup>2</sup>.

### **Структура на населението по возраст**

Во однос на старосната структура, населението во Република Македонија сè повеќе старее, т.е. бројот на старото население е во пораст, но исто така и неговото учеството во вкупното население.

Во периодот од 2005 до 2015 година, учеството на младото население (0-14 години) во вкупното е намалено од 19.4% на 16.7%, а учеството на старото население (65 и повеќе години) е зголемено од 11.1% на 13.0%.

Република Македонија ја надминува границата од 12% на старо население и влегува во групата на земји кои демографски се карактеризираат како земји со старо население.

**Табела 1.** Население по возрасни групи, Република Македонија, 2005-2015

	0-14	15-64	65+	Непознато
2005	396,351	1,414,995	226,272	896
2010	358,971	1,456,785	241,060	468
2015	344,909	1,457,092	268,997	280

Извор: Државен завод за статистика

Потенцијалниот притисок, промените и проблемите што популацијата која старее може да ги направи, јасно се отсликуваат и преку вредностите на одделни демографски индикатори.

Просечната возраст на населението бележи континуиран пораст и во 2015 изнесува 38.5 години (37.6 години за мажите и 39.3 години за жените). Имајќи ги предвид прогнозите и во наредните години просечната возраст ќе се зголемува, како резултат на зголемувањето на учество на старото население.

Во областа на економијата, стареењето влијае врз економскиот пораст, штедењето, инвестициите, производството, работната сила, пензиите, даноците и меѓугенерациските трансфери. Во социјална смисла, стареењето влијае врз структурата на семејството и уредувањето на животот, побарувачката на домаќинството, миграционите трендови, епидемиологијата и здравствената заштита. Може да се рече, дека овој период е предизвик за оние кои ја планираат јавната политика во државите, бидејќи за да се амортизираат последиците од стареењето потребни се економски и социјални прилагодувања.

### **Стапки на раѓања или наталитет**

Промените во структурата на населението секогаш настануваат како резултат на директното влијание на природното (наталитет и морталитет) и механичкото (миграции) движење на населението.

Трендот на постојано намалување на фертилитетот е воочлив во последната деценија од дваесеттиот век, кога стапката на фертилитет се уште била на ниво на проста репродукција на населението (2.1 живородени деца на една жена), но од тој период вредностите на ТФР имаат надолен тренд, за денес Република Македонија да се наоѓа на граница на низок фертилитет (ТФР под 1.5) и таканаречена сигурна зона (ТФР над 1.5), и во 2015 година таа изнесува 1.49.

Природното движење на населението во Република Македонија, набљудувано преку бројот на живородените, умрените, и природниот прираст, како и виталните стапки се карактеризира со голема хетерогеност и регионални отстапувања.

Табела 2. Преглед на природното движење на населението во Р. Македонија (2005-2015)

год.	Население на средина на годината (во илјади)	живородени	Умрени	Природен прираст	Склучени бракови	Разведени бракови	на 1,000 жители				Умрени доенчиња на 1,000 живородени
							живородени	умрени	природен прираст	склучени бракови	
2005	2,037 <sup>3)</sup>	22,482	18,406	4,076	14,500	1,552	11.0	9.0	2.0	7.1	12.8
2006	2,040 <sup>3)</sup>	22,585	18,630	3,955	14,908	1,475	11.1	9.1	1.9	7.3	11.5
2007	2,044 <sup>3)</sup>	22,688	19,594	3,094	15,490	1,417	11.1	9.6	1.5	7.6	10.3
2008	2,047 <sup>3)</sup>	22,945	18,982	3,963	14,695	1,209	11.2	9.3	1.9	7.2	9.7
2009	2,051 <sup>3)</sup>	23,684	19,060	4,624	14,923	1,287	11.5	9.3	2.3	7.3	11.7
2010	2,055 <sup>3)</sup>	24,296	19,113	5,183	14,155	1,720	11.8	9.3	2.5	6.9	7.6
2011	2,059 <sup>3)</sup>	22,770	19,465	3,305	14,736	1,753	11.1	9.5	1.6	7.2	7.6
2012	2,061 <sup>3)</sup>	23,568	20,134	3,434	13,991	1,926	11.4	9.8	1.7	6.8	9.8
2013	2,064 <sup>3)</sup>	23,138	19,208	3,930	13,982	2,045	11.2	9.3	1.9	6.8	10.2
2014	2,067 <sup>3)</sup>	23,596	19,718	3,878	13,813	2,210	11.4	9.5	1.9	6.7	9.9
2015	2,070 <sup>3)</sup>	23,075	20,461	2,614	14,186	2,200	11.1	9.9	1.3	6.9	8.6

<sup>3)</sup> Процени изработени врз основа на вкупното население според Пописот 2002 год.

Извор: Државен завод за статистика

Намалувањето на стапката на наталитет се должи на таканаречениот темпо-ефект или одложување на раѓањата и склучување на брак на повозрасни години. Просечната возраст при склучување на прв брак на невестата е зголемена од 24.7 во 2008, 25.2 во 2010, на 26.2 години во 2015 година, додека просечната возраст на младоженецот бележи зголемување од 27.7 на 29.0 години. Просечната возраст на мајката при раѓање на првото дете се зголемила од 25.6 години во 2008, 26.0 во 2010, на 27.0 во 2015 година.

### Стапки на морталитет

Промените во старосната структура на населението имаат своја рефлексija и врз бројот на умрени лица, што во периодот 2010 - 2015 година влијаеше на зголемување на општата стапка на морталитет од 9.3 умрени лица на илјада жители во 2010 година, 9.8 во 2012, 9.3 во 2013, на 9.9 во 2015 година.

Смртноста кај мажите е повисока во однос на жените, додека просечната возраст на умрените лица има тенденција на зголемување на разликата помеѓу мажот и жената и во 2015 година изнесува 75.1 години кај жените и 70.4 години кај лицата од машки пол.

Очекуваното траење на животот при раѓањето покажува благо зголемување. За периодот од 2006 до 2008 се очекувало македонските граѓани да живеат 74.00 години (71.95 мажите и 76.14 жените), а за периодот од 2011–2013, 75,13 години (73.15 за мажи и 77.16 за жени). За периодот 2013-2015 година, очекуваното траење на животот изнесува 75,4 години (73.5 за мажи и 77.4 за жени), т.е. за 3.9 години жените живеат подолго од мажите.

И според податоците за 2015 година, најзастапени причини за смрт се: болестите на циркулаторниот систем кои учествуваат со 58.4%, неоплазмите со 18.3%, симптоми, знаци и ненормални клинички наоди неklasифицирани на друго место со 6.5%, ендокрини, нутритивни и метаболични болести со 4.3 % итн.

### **Миграциски движења**

Република Македонија има карактер на изразито миграционо подрачје кое се карактеризира како со интензивни внатрешни поместувања на населението, така и со континуиран процес на иселување на населението во други држави. Тоа, од една страна директно влијае на бројната состојба, територијалниот распоред и структурите на населението, а од друга страна, ги детерминира и наталитетот и морталитетот заради последиците од половата и старосната структура на населението.

Во 2015 година, во рамките на Република Македонија, внатрешно мигрирале 6,475 граѓани, а најчеста причина за миграцијата е поради склучување брак (53.3%), а според возраста најмногу или 51.3% се на возраст од 15-29 години. Од други држави се доселиле 490 граѓани, а од Македонија се отселиле 945, или за 455 граѓани повеќе ја напуштиле државата отколку што се населиле во државата.

**Табела 3.** Внатрешни и надворешни миграции по години (2007-2015)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Внатрешни миграции</b>	<b>9,438</b>	<b>8,964</b>	<b>7,785</b>	<b>7,276</b>	<b>7,612</b>	<b>8,334</b>	<b>7,915</b>	<b>8,260</b>	<b>8,050</b>
<b>Надворешни миграции</b>									
- доселени	2,181	1,609	1,857	2,715	3,211	3,787	3,991	4,208	5,358
- отселили	240	751	792	1 007	1,290	1,415	1,041	839	1,016
<b>Миграционо салдо</b>	<b>1,941</b>	<b>858</b>	<b>1,065</b>	<b>1,708</b>	<b>1,921</b>	<b>2,372</b>	<b>2,950</b>	<b>3,369</b>	<b>4,342</b>

Извор: Државен завод за статистика

Еден од позначајните фактори кои ги предизвикуваат овие миграциони движења е и моменталната состојба на пазарот на трудот и високиот процент на учество на младите во вкупната стапка на невработени лица. Оттаму, вработувањето на младите, вклучувајќи ги и оние со повисоко ниво на образование, останува сериозен проблем и предизвик, како би се намалила младата емиграција или во светот позната како одлив на мозоци.

Емиграцијата има силно негативно влијание врз репродукцијата на населението, затоа што "извозот" на жени во фертилниот период доведува до ниско ниво на идната стапка на наталитет. Со намалување на емиграцијата во значајна мера ќе се ублажат и последиците кои го предизвикуваат процесот на демографското стареење на вкупната популација.

Продуцирањето на презентираниите и многу други податоци и показатели за населението се базира на примена на меѓународни препораки, стандарди и класификации, како и на националното законодавство.

Во последните децении, Република Македонија се соочува со бројни предизвици кои произлегуваат од постоечките економски и социјални состојби, а кои имаат директно влијание и врз демографските трендови во земјата. Со оглед на комплексноста на демографските прашања и неопходноста тие да се набљудуваат во рамките на сеопфатните социо-економски процеси во земјата, од страна на Владата на Република Македонија донесена е и Националната стратегија за демографски развој на Република Македонија, како основен документ со кој се идентификуваат



приоритетните области и задачи во формулирањето на демографската политика. Оваа национална стратегија е во согласност, како со другите национални стратешки документи во државата, така и со меѓународната правна рамка на ЕУ. Изработена е со учество на сите значајни актери во земјата, владини институции и невладиниот сектор.

### 1.2.2. Сиромаштија и животен стандард

**Табела 4.** Споредба на одредени индикатори од Анкетата за приходи и услови за живеење, 2010-2014 година

Индикатори на сиромаштијата и социјалната исклученост	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Стапка на сиромашни лица, % од население</b>	<b>27.0</b>	<b>26.8</b>	<b>26.2</b>	<b>24.2</b>	<b>22.1</b>
Линија на сиромаштија за самечко домаќинство, годишен еквивалентен приход во денари	60,000	64,800	67,200	70,275	71,925
Линија на сиромаштија за четворочлено домаќинство (2 возрасни и 2 деца помали од 14 години), годишен еквивалентен приход во денари	126,000	136,080	141,120	147,578	151,043
Нерамномерна распределба на приходите S80/S20 квинтален сооднос на приходи	11.3	10.6	10.2	8.4	7.2
Нерамномерна распределба на приходите <i>Gini</i> коефициент	40.9	38.5	38.8	37.0	35.2

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за приходи и услови за живеење

Стапката на сиромашни лица, пресметана според препораките на Евростат има тенденција на континуиран пад, од 27.0% во 2010 година, додека во 2014 година 22.1% од лицата живеат под прагот на сиромаштија.

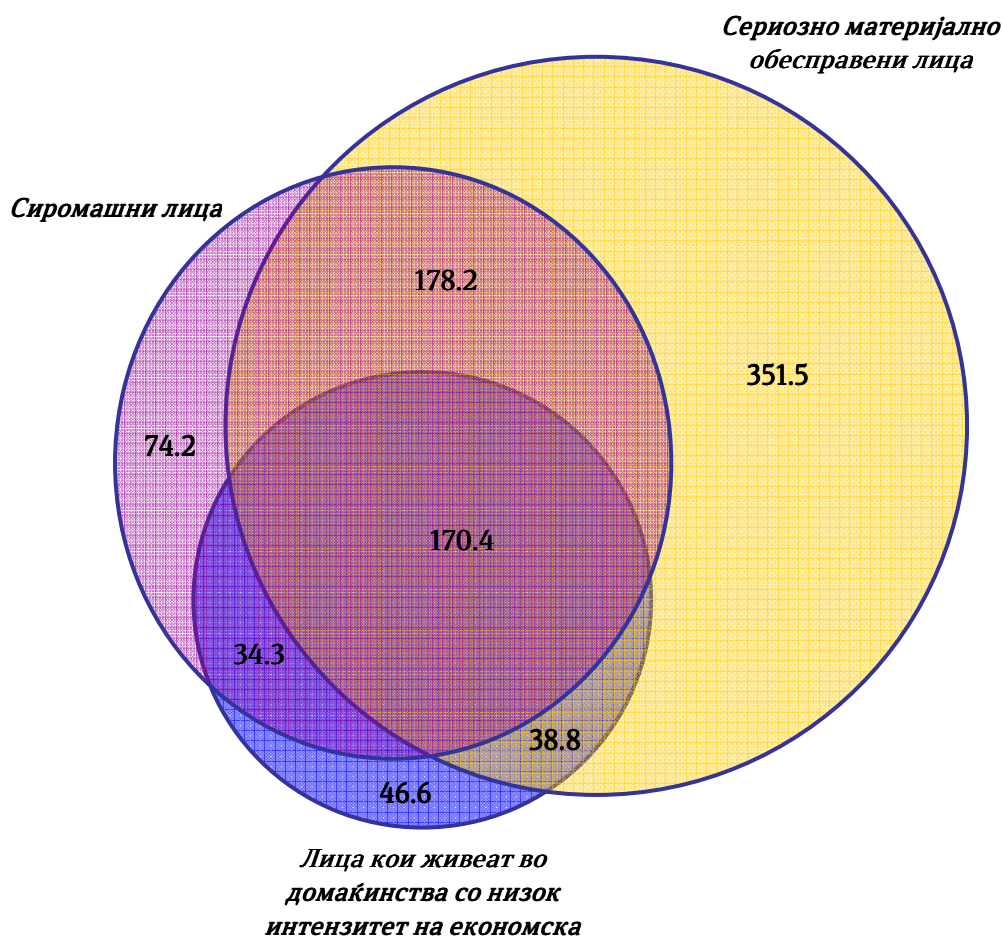
Двата индикатора за нерамномерната распределба на приходите, *Gini* коефициентот и индикаторот S80/S20 (кој го прикажува соодносот помеѓу збирите на највисоките и најниските 20 проценти на еквивалентни приходи на лицата во домаќинствата), во споредба со 2010 година исто така континуирано се намалуваат.

Интересен е податокот за 2014 година дека од сите вработени лица 9.8% се сиромашни, од сите невработени лица сиромашни се 40.4%, од сите пензионери 8.4% и од другите неактивни лица 26.1% се сиромашни.

Што се однесува до можноста на сиромашните домаќинствата за поседување на одредени трајни добра, податоците го покажуваат следното. Во 2014 година најголем дел од сиромашните домаќинствата поседуваат телевизор во боја и тоа дури 95.8%, телефон поседуваат 90.3%, машина за перење алишта има во 82.8%, автомобил поседува над една третина од сите сиромашни домаќинства, додека персонален компјутер или лаптоп поседуваат 50.4%.

Стапката на сиромашни или социјално исклучени лица, или т.н. AROPE индикатор е главниот показател за набљудување на Стратегијата за целната сиромаштија ЕУ 2020. Тој го изразува учеството на населението кое е или сиромашно или сериозно материјално обесправено или пак, живее во домаќинство со многу низок интензитет на економска активност. Стапката на овој индикатор во 2014 година е релативно висока и изнесуваше 43.2%.

**Графикон 3.** Преклопување помеѓу оние кои се сиромашни, сериозно материјално обесправени и оние кои живеат во домаќинства со низок интензитет на економска активност, број на лица (во илјади) - 2014 година



Извор: Државен завод за статистика, Анкета за приходи и услови за живеење

Според податоците од Анкетата за потрошувачка на домаќинствата, трошоците за личната потрошувачка на домаќинствата анализирано во последните неколку години, континуирано бележеше благ пад до пред две години од кога има пораст. Имено, потрошените средства за лична потрошувачка по член на домаќинство во 2010 година изнесуваа 86,620 денари, во 2011 – 85,794 денари, во 2012 година 82,929 денари, во 2013 – 77,196 денари. Од 2014 година има тенденција на пораст на потрошените средства за лична потрошувачка на 83,571 денари, додека во 2015 година секој член на домаќинството во просек за личната потрошувачка издвојувал по 88,288 денари.

Последните години се намалува и стапката на инфлацијата мерена преку Индексот на трошоци на живот, кој од 3.9% континуирано се намалува и стапката во 2014 и 2015 година од инфлација преминува во дефлација од 0.3%.

Табела 5. Индекс на трошоци на живот, 2011-2014

претходна година = 100

	2011	2012	2013	2014	2015
Трошоци на животот	3.9	3.3	2.8	-0.3	-0.3

Извор: Државен завод за статистика

### 1.2.3. Пазар на труд

Подолг временски период во Република Македонија се забележуваат позитивни движења на пазарот на работна сила. Стапката на невработеност бележи постојано намалување, а континуирано се во пораст стапката на активност и вработеноста. Растот на вработеноста главно се должи на спроведувањето на бројните активни мерки за вработување, подобрувањето на деловната клима, привлекувањето на странски инвестиции и активностите на странските компании во капацитетите во слободните економски зони, реализацијата на јавните инвестиции во инфраструктурата.

Табела 6. Стапки на активност на населението (15+) според полот, 2009-2015 година

	2009			2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	Вкп.	М	Ж	Вкп.	М	Ж	Вкп.	М	Ж	Вкп.	М	Ж	Вкп.	М	Ж	Вкп.	М	Ж	Вкп.	М	Ж
Невработеност	32.2	31.8	32.8	32.0	31.9	32.2	31.4	31.8	30.8	31.0	31.5	30.3	29.0	29.0	29.0	28.0	27.6	28.6	26.1	26.7	25.1
Вработеност	38.4	47.5	29.4	38.7	47.5	29.8	38.9	47.0	30.9	39.0	47.1	30.8	40.6	48.7	32.5	41.2	50.1	32.4	42.1	50.5	33.7
Активност	56.7	69.6	43.7	56.9	69.8	44.0	56.8	68.8	44.7	56.5	68.7	44.3	57.2	68.5	45.8	57.3	69.3	45.3	57.0	68.9	44.9

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила (АРС)

Во табелата се прикажани податоци кои претставуваат едни од главните индикатори за следење на економските показатели на состојбата на пазарот на трудот во Република Македонија, стапките на невработеност, вработеност и активност.

Од прикажаните податоци може да се согледа позитивно придвижување на состојбите на пазарот на трудот и можностите за вработување, при што стапката на вработеност е во постојан пораст од 2009 година и достигнува до најголемо зголемување од 3.7 процентни поени во 2015 година од 42.1%.

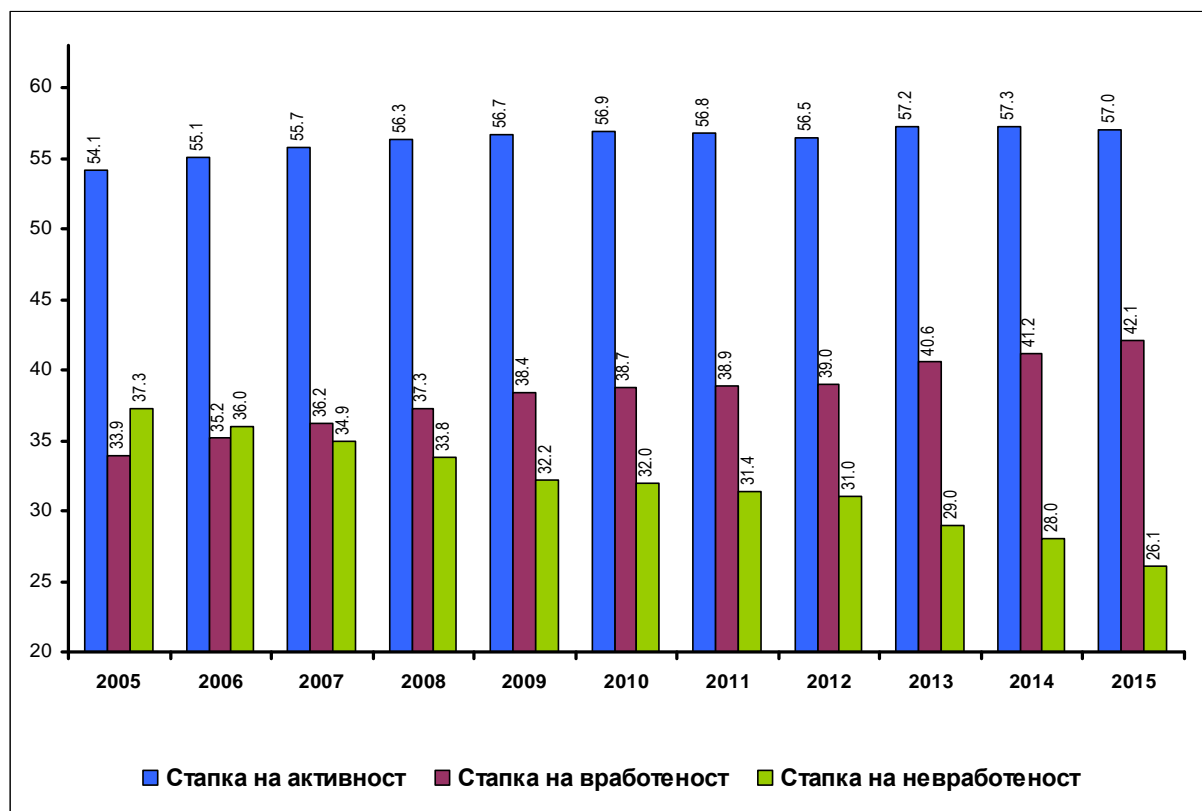
Особено е значајно да се напомене дека зголемувањето на вработеноста повеќе се забележува кај жените, кај кои има зголемување од 4.3 процентни поени во 2015 во однос на 2009 година. Но, сепак во однос на стапката на вработеност кај мажите, која изнесува 50.5, забележителен е ограничениот пристап на жените на пазарот на трудот.

Во 2015 година се забележува намалување на стапката на невработеност од цели 6.1 процентни поени во однос на 2009 година. Главно младите лица, постарите работници и нискоквалификуваните лица се погодени од невработеност. Стапката на невработеност кај младите лица (15-24) во 2015 година изнесуваше 47.3%, што е големо

намалување во однос на претходната година (53.1% во 2014), а намалување на стапката на невработеност се забележува и кај останатите возрасни категории.

Стапката на невработеност кај мажите за прикажаниот временски период бележи намалување од 5.1 процентни поени, а кај жените се забележува намалување од дури 7.7 процентни поени. За разлика од статистиките поврзани со активноста и вработеноста, генерално полот не влијае многу врз стапката на невработеност која е мошне блиска по вредност и за мажите и за жените.

**Графикон 4.** Основни индикатори на пазарот на труд во Република Македонија  
стапки на активност, вработеност и невработеност (15+)



Извор: Државен завод за статистика, АРС

## 2. КЛУЧНИ ПРЕДИЗВИЦИ ВО ОБЛАСТА НА ВРАБОТУВАЊЕТО И СОЦИЈАЛНАТА ПОЛИТИКА

### 2.1 Пазар на труд и вработување

#### Вовед

Како што беше споменато и претходно, релевантните статистички податоци од публикациите на Анкетата на работна сила (АРС) покажуваат дека ситуацијата на пазарот на трудот постепено се подобрува во периодот од 2000 до 2015 година. Ова може да се види преку зголемување на бројот на активно население и бројот на вработени лица, како и намалување на бројот на невработените лица.

**Стапката на активност** во земјата е пониска во споредба со земјите од ЕУ, што воглавно е последица на пониското учество на жените на пазарот на трудот, додека стапката на учество на мажите е во голема мера, во корелација и споредлива со стапките на ЕУ.

Согласно податоците официјално публикувани од страна на Европската комисија (Директоратот за вработување, социјални прашања и инклузија) и податоците објавени од страна на Државниот завод за статистика на Република Македонија, во однос на активноста на населението можат да се забележат следните компаративни индикатори:

**Табела 7.** Приказ на стапка на активност (15-64)  
во ЕУ28 и Република Македонија по пол

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ЕУ 28 <sup>1</sup>	Вкупно	70.3	70.7	70.8	71.0	71.1	71.7	72.0	72.3
<b>Македонија<sup>2</sup></b>		<b>62.8</b>	<b>63.5</b>	<b>64.0</b>	<b>64.2</b>	<b>64.2</b>	<b>63.9</b>	<b>63.9</b>	<b>65.3</b>
ЕУ 28 <sup>1</sup>	мажи	77.6	77.8	77.6	77.6	77.5	77.8	77.9	78.1
<b>Македонија<sup>2</sup></b>		<b>74.8</b>	<b>76.6</b>	<b>77.6</b>	<b>77.7</b>	<b>76.8</b>	<b>76.6</b>	<b>76.6</b>	<b>77.7</b>
ЕУ 28 <sup>1</sup>	жени	63.1	63.6	64.1	64.4	64.8	65.5	66.0	66.5
<b>Македонија<sup>2</sup></b>		<b>50.4</b>	<b>50.2</b>	<b>50.0</b>	<b>50.4</b>	<b>51.2</b>	<b>50.8</b>	<b>50.8</b>	<b>52.5</b>

Извор: <sup>1</sup> European Commission, *EMPLOYMENT AND SOCIAL DEVELOPMENTS IN EUROPE 2015* (ISSN 1977-270X)

<sup>2</sup> Државен завод за статистика, АРС

Според податоците од Анкетата на работна сила на Државниот завод за статистика, во Република Македонија бројот на активното население на пазарот на трудот во 2005 година изнесувал 869,187, што претставува 54.1% од работоспособното население над 15 годишна возраст (15+). Во периодот од 2000 до 2004 година стапката на активност беше релативно стабилна со благ пад, односно во 2000 година изнесуваше 52.9%, а во 2004 година 52.2%. Стапката на активност од 2005 година до 2014 година е во континуиран раст и изнесува 57.3% или 958,998 лица, што е за 89,811 повеќе активни лица, т.е. зголемување од 10.3%, во однос на 2005 година (пораств на стапката на активност за 3.2 п.п.).

**Стапката на вработеност** во Република Македонија е значително пониска во споредба со земјите во Европската унија. Во 2001 година, стапката на вработеност беше 38.6% и во следните три години тој број се намали на најниска стапка од 32.8% во 2004 година. Од 2005 стапката на вработеност бележи континуиран раст, за да во 2015 година имаме стапка од 42.1% или вкупно 705,991 вработени лица на возраст над 15 години (15+). Бројот на вработени од 2005 до 2015 година е зголемен за 160,738, зголемување од цели 29.5%, или зголемување на стапката на вработеност (15+) за 8.2 п.п. Во однос на застапеноста на половите во вработеноста, како и кај активноста, имаме значително помало учество на вработени жени во однос на мажите.

**Табела 8.** Стапка на вработеност во Република Македонија

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Стапка на вработеност (15+)	<b>Вкупно</b>	<b>37.3</b>	<b>38.4</b>	<b>38.7</b>	<b>38.9</b>	<b>39.0</b>	<b>40.6</b>	<b>41.2</b>	<b>42.1</b>
	мажи	45.7	47.5	47.5	47.0	47.1	48.7	50.1	50.5
	жени	28.8	29.4	29.8	30.9	30.8	32.5	32.4	33.7
Стапка на вработеност (15-64)	<b>Вкупно</b>	<b>41.9</b>	<b>43.3</b>	<b>43.5</b>	<b>43.9</b>	<b>44.0</b>	<b>46.0</b>	<b>46.9</b>	<b>47.8</b>
	мажи	50.7	52.8	52.8	52.3	52.4	54.5	56.1	56.6
	жени	32.9	33.5	34.0	35.3	35.5	37.3	37.4	38.8

Извор: Државен завод за статистика, АРС

За споредба, прикажани се и вредностите на стапката на вработеност во 28-те земји-членки на Европската унија (EY28):

**Табела 9.** Стапка на вработеност (15-64) во EY28

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Стапка на вработеност (15-64)	<b>Вкупно</b>	<b>65.7</b>	<b>64.5</b>	<b>64.1</b>	<b>64.2</b>	<b>64.1</b>	<b>64.1</b>	<b>64.9</b>	---
	мажи	72.6	70.6	70.0	70.0	69.6	69.4	70.1	---
	жени	58.9	58.4	58.2	58.4	58.6	58.8	59.6	---

Извор: European Commission, *EMPLOYMENT AND SOCIAL DEVELOPMENTS IN EUROPE 2015*, (ISSN 1977-270X)

**Стапката на невработеност** во периодот од 2005 до 2015 година, во континуитет се намалува, од 37.3% во 2005 година на 26.1% во 2015 година, кога го достигна и најниското забележано годишно ниво. Во 2015 година бројот на невработени лица (15+) достигна бројка од 248.933 лица (од 323.934 лица во 2005 година), со што се овозможи пад на стапката на невработеност (15+) од извонредни 11.2 процентни поени. Во однос на застапеноста на половите меѓу невработените лица не се забележува некоја значителна разлика и стапката на невработеност е многу блиска и кај мажите и кај жените.

Она што е карактеристично е значително високата стапка на невработеност кај **младите лица** на возраст од 15 до 24 години - 47.3%, но и тука се забележуваат позитивни промени и истата е намалена за 15.3 п.п. во однос на 2005 година, кога изнесуваше особено високи 62.6%.

**Табела 10.** Стапки на невработеност во Република Македонија, по пол и млади (15-24)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Стапка на невработеност (15+)	<b>Вкупно</b>	<b>33.8</b>	<b>32.2</b>	<b>32.0</b>	<b>31.4</b>	<b>31.0</b>	<b>29.0</b>	<b>28.0</b>	<b>26.1</b>
	мажи	33.5	31.8	31.9	31.8	31.5	29.0	27.6	26.7
	жени	34.2	32.8	32.2	30.8	30.3	29.0	28.6	25.1
Стапка на невработеност (15-64)	<b>Вкупно</b>	<b>34.0</b>	<b>32.3</b>	<b>32.2</b>	<b>31.6</b>	<b>31.2</b>	<b>29.1</b>	<b>28.1</b>	<b>26.3</b>
	мажи	33.7	32.0	32.1	31.9	31.6	29.1	27.8	27.0
	жени	34.3	32.9	32.5	31.0	30.5	29.2	28.7	25.3
Стапка на невработеност. МЛАДИ (15-24)	<b>Вкупно</b>	<b>56.4</b>	<b>55.1</b>	<b>53.7</b>	<b>55.3</b>	<b>53.9</b>	<b>51.9</b>	<b>53.1</b>	<b>47.3</b>
	мажи	55.7	52.7	53.9	55.5	55.2	52.5	52.0	49.7
	жени	57.4	59.4	53.3	54.8	51.8	51.0	55.0	43.3

Извор: Државен завод за статистика, АРС

За споредба, во табелата подолу се дадени и вредностите на стапката на невработеност (и невработеност кај младите лица) во 28-те земји-членки на Европската унија (ЕУ28):

**Табела 11.** Стапки на невработеност во ЕУ28

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Стапка на невработеност (15+)	<b>Вкупно</b>	<b>7.0</b>	<b>9.0</b>	<b>9.6</b>	<b>9.7</b>	<b>10.5</b>	<b>10.9</b>	<b>10.2</b>	<b>---</b>
	мажи	6.6	9.0	9.7	9.6	10.4	10.8	10.1	---
	жени	7.5	8.9	9.6	9.8	10.5	10.9	10.3	---
Стапка на невработеност - МЛАДИ (15-24)	<b>Вкупно</b>	<b>15.9</b>	<b>20.3</b>	<b>21.4</b>	<b>21.7</b>	<b>23.3</b>	<b>23.7</b>	<b>22.2</b>	<b>---</b>

Извор: European Commission, *EMPLOYMENT AND SOCIAL DEVELOPMENTS IN EUROPE 2015*, (ISSN 1977-270X)

Еден од особено значајните проблеми и предизвици со кои се соочува пазарот на труд во Република Македонија е исто така и проблемот на постоењето на особено висока и значително присутна **долгорочна невработеност**. Ниската стапка на креирање на работни места и статичниот пазар на труд резултираат и во појавата на висока долгорочна невработеност. Согласно податоците од Државниот завод за статистика, во 2015 година, 81.6% од невработените лица барале работа подолго од 1 година, т.е. спаѓаат во групата на долгорочно невработени, а околу 62% бараат работа 4 и повеќе години. Кај оваа категорија на лица во голема мера се работи за значително обесхрабрани работници, лица кои не се активни или пак се вработени во неформалната економија, односно лица кои се особено ранливи и на кои им е потребна посебна помош и поддршка за враќање на нивната самодоверба, мотивација и зголемување на шансите и можностите за нивно вработување и активно вклучување на пазарот на труд.

Сериозен предизвик за земјата претставуваат **невработеноста и подвработеноста на младите лица (15-29)**, при што состојбата е таква да едно на секои две млади лица во работната сила е невработено. Високата стапка на невработеност на младите лица значи загуба на инвестициите во образованието и обуката, намалена даночна основа и повисоки социјални трошоци, а истовремено долгите периоди на невработеност во раните фази на животот негативно влијаат врз изгледите за вработување во текот на целиот работен век на младите луѓе.

**Табела 12.** Стапки на активност на младите (15-29 год.) во Република Македонија

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Стапка на активност (15-29)	48.9	49.6	49.3	48.9	48.2	49.2	49.2	49.4	49.2
Стапка на вработеност (15-29)	24.5	25.8	26.6	26.5	25.5	26.1	26.8	27.1	28.3
Стапка на невработеност (15-29)	50.0	48.1	45.9	45.8	47.0	47.0	45.5	45.1	42.5

Извор: Државен завод за статистика, АРС

Најголемиот дел од младите лица имаат завршено средно образование (54.1% од младите лица кои го завршиле своето образование), при што мнозинството од нив, во стручното образование. Околу 26.7% од младите имаат завршено високо образование. Мал дел од младите лица (2.4 проценти) предвреме го напуштиле образованието, при што оваа појава е поприсутна кај младите жени отколку кај младите мажи. Семејството и семејните околности најчесто се главните причини за предвременото напуштање на образованието од страна на младите жени (било поради предвремено стапување во брак, тенденциите на посиромашните семејства да му даваат предност на образованието на своето машко дете наместо на женското дете или културата и традициите што ги спречуваат младите жени да стекнат повисоко ниво на образование)<sup>2</sup>.

Се разбира, високото образование осигурува подобри исходи за младите лица на пазарот на трудот, а стапките на невработеност на младите лица прогресивно се намалуваат со секое дополнително ниво на завршено образование. Стапката на невработеност кај младите лица со завршено високо образование сè уште е висока, но во споредба со резултатите на другите образовни групи, станува јасно дека образованието, без сомнение дава подобри резултати на пазарот на трудот во земјата. Речиси една третина (31.9%)<sup>3</sup> од младите во земјата спаѓаат во категоријата лица што не се вработени, ниту се вклучени во образование/обука (*NEET - Neither Employed nor in Education or Training*).

Квалитетот на достапните работни места останува голем проблем за младите луѓе во Македонија, при што загрижува и високиот удел на младите лица што работат во неформално вработување (48.1 процент), а повеќе од еден на секои четири (27.6%) вработени млади лица работат во занимање што не соодветствува на нивното ниво на образование. Просечното времетраење на преминот од училиште до првото стабилно/задоволително вработување изнесувало 37 месеци за младите мажи и 23 месеци за младите жени. Јасно е дека македонскиот пазар на трудот има значаен проблем со апсорбирањето на новите млади лица со завршено образование, особено оние што не се во можност да завршат високо образование. Периодот на премин кон првото стабилно/задоволително вработување е речиси трипати подолг за оние млади лица што завршиле средно образование во споредба со оние што завршиле високо образование (37.1 и 12.5 месеци, соодветно).<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Меѓународна организација на трудот: Транзиција кон пазарот на труд на младите жени и мажи во Македонија. Резултати од Анкетата за транзиција училиште-кон-работа за 2014 година / Никица Мојсовска-Блажевски, МОТ и Државен завод за статистика (Geneva: ILO, 2016 (Work4Youth publication series; No. 37))

<sup>3</sup> *ibid*

<sup>4</sup> *ibid*



Се разбира, не помалку значајни се и состојбите со невработеноста на другите идентификувани ранливи групи на население (на пример лицата со инвалидност, корисниците на социјална помош, жените, лицата со ниско ниво на образование и квалификации, лицата од руралните средини, Ромите и сл.), за кои е исто така неопходен соодветен третман и справување со неповолните состојби со кои се соочуваат, преку имплементација на специфични и адекватно прилагодени мерки и активности, најчесто и сет од повеќе комплементарни мерки, кои можат да доведат до посакуваните резултати.

### **Стратеги и процес на подготовка**

Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020 го претставува основниот тековен документ во кој се содржани главните среднорочни предизвици на пазарот на трудот и стратешки определби и цели кои се однесуваат на периодот до 2020 година. Стратегијата се усвои во октомври 2015 година, а беше подготвена во рамки на еден отворен и партиципативен процес со вклученост на сите релевантни институции и организации, социјални партнери, како и домашни и меѓународни експерти.

Со оваа Стратегија се обезбедува континуитет во утврдувањето на предизвиците на пазарот на труд и соодветните стратешки цели, од аспект на макроекономските и микроекономските политики, политиките на пазарот на труд и вработувањето, образованието и човечкиот капитал, справувањето со проблемите и предизвиците со кои се соочуваат различни ранливи категории на граѓани итн.

Националната стратегија за вработување 2020 дава детална анализа и приказ на состојбите, резултатите и постигнувањата за периодот на реализација на претходната Стратегија за вработување 2011-2015, пред сè во делот на економската состојба, трендовите и состојбите на пазарот на трудот, човечкиот капитал во Република Македонија, ги идентификува клучните предизвици и врз основа на тие наоди ги дефинира стратешките приоритети и цели во релевантните области кои се очекува да се постигнат во наредниот петгодишен период.

Националната стратегија за вработување ги следи принципите и целите на Националната Програма на Економски Реформи, Фискалната Стратегија 2015-2017, стратегијата на ЕУ „Европа 2020“, како и на Стратегијата 2020 за Југоисточна Европа (ЈИЕ 2020), при што како основна цел на Стратегијата е зголемувањето на невработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон ранливите групи на население. Ваквата цел ќе се настојува да се оствари преку политики и мерки кои ќе придонесат кон зголемување на ефикасноста и ефикасноста на политиката за вработување и поддршка за специфичните ранливи категории на население; унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање на работни места, како и политики и реформи кои ќе овозможат образовниот систем да продуцира знаења и вештини кои ќе одговараат на пазарот на труд и на потребите на работодавачите.

Неопходно е да се одбележи дека за надминување на предизвикот со вработувањето на младите на национално ниво, Владата на Република Македонија и социјалните партнери изработуваат и Акциски план за вработување на младите. Првиот ваков Акциски план е подготвен во 2012 година за периодот до 2015 година, по што следуваše и подготовката на нов АП 2016-2020. Тековниот Акциски план ќе се спроведува до 2020 година и главно е фокусиран на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите. Крајната цел на Националниот Акциски план за вработување млади лица 2020 г. е промовирањето повеќе и подобри работни места за младите мажи и жени, при што специфичните цели главно се фокусирани на подобрување на усогласеноста на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот; промовирање на отворањето работни места предводено од приватниот сектор и олеснување на преминот на младите лица во светот на работата.

Министерството за труд и социјална политика ги координира процесите на креирање на стратегии, политики и планови за вработување, при што директната имплементацијата на конкретните програми, мерки и активности е пред сè, во надлежност на Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ). Како јавна институција, основана со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, АВРМ е во континуиран процес на јакнење на капацитетите и модернизирање на своите услуги и презема бројни активности за олеснување на пристапот до услугите и нивно доближување до крајните корисници – невработените лица и работодавачите.

### **Активни политики на пазарот на трудот**

На годишно ниво, започнувајќи од 2007 година, во Република Македонија се креираат Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување. Со Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување се утврдуваат годишните приоритети на политиките за вработување преку имплементација на активните програми и услуги за вработување. Активните програми и мерки за вработување како и услугите за вработување претставуваат основен инструмент за унапредување и ефикасно функционирање на пазарот на трудот преку поддршка и на невработените лица и на работодавачите.

Воведувањето на годишните Оперативни планови значително го промени начинот на кој се спроведуваат активните програми за пазарот на трудот и имаше изразено позитивно влијание и врз целокупните резултати од работењето на Агенцијата за вработување.

Со програмите и мерките за вработување предвидени во Оперативниот план, се настојува да се обезбеди директно вработување преку програми какви што се Самовработување со грант, обука на работно место со субвенционирано вработување, поддршка на растот на микро и мали претпријатија за создавање на нови работни места, како и мерки за зголемување на вработливоста на невработените лица, како што се различните видови на обуки за ИТ вештини, практиканство, побарувани занимања на пазарот на трудот, обуки на работно место кај познат работодавач и сл.

Со Оперативниот план за 2015 година за првпат, покрај програмите и мерките за вработување, опфатени се и услугите на пазарот на трудот кои се реализираат од страна на Агенцијата за вработување на Република Македонија. Такви се услугите за помош при барање на работа, мотивациски обуки, посредување при вработување, услуги за работодавачите, подготовка за вработување и за работа, професионална ориентација и кариерно советување.

Во работните клубови на Агенцијата за вработување се преземаат активности со кои на невработените лица им се обезбедува помош при барање на работа. Со овие услуги на лицата им се обезбедува соодветна професионална помош во процесот на активно барање работа, преку информации за пазарот на трудот, помош при планирањето на процесот на активно барање на работа, разни видови обуки, советување за вработување и др.

Од 2015 година АВРМ започна да ја применува и новата алатка за профилирање на невработените лица и да го применува новиот пристап кон индивидуалното планирање на вработувањето на најтешко вработливите категории на лица.

За невработените лица редовно се организираат мотивациски обуки, при што предност имаат младите невработени лица, лицата со ниски квалификации и долгорочно невработените лица. Со овие обуки, покрај тоа што невработените лица се мотивираат активно да бараат работа, се зајакнува и самодовербата на овие лица во текот на тој процес.

Во 2015 година вкупниот износ на планирани финансиски средства изнесува околу 660 милиони денари, а планиран опфат на лица е 47.826 невработени лица од кои 31.600 ќе се опфатат со услугите за вработување, а 16.226 со програмите за вработување.

За подобрување на состојбата со невработеноста, особено кај младите лица, жените и долгорочно невработените, имплементацијата на специфични и прилагодени на потребите активни мерки на пазарот на труд се поддржани и преку финансиска помош од страна на Европската унија, т.е. преку Инструментот за претпристапна помош (ИПА).

Во изминатиот период (2013-2014 година) средствата кои се издвојуваат за активните програми и мерки за вработување изнесуваат 0.048% односно 0.05 % од БДП.

Се спроведува и евалуација на активните програми за вработување кои се имплементираат во изминатите години и врз основа на направените анализи, заклучоци и препораки се вршат и одредени промени и ревидирања во однос на дизајнот, опфатот, начинот на имплементација на одделни програми и мерки за вработување, со цел да се подобри нивната ефикасност и ефективност.

## Клучни предизвици

Причините за актуелната невработеност не треба да се бараат само во тековните состојби, туку и во претходните години на транзицијата, процесот на приватизација, новите пазарни услови, неформалната економија, слабата изградба на инфраструктура, ниското ниво на домашни и странски директни инвестиции.

Земајќи ги во предвид моменталните причини за високата невработеност, најчесто тие се лоцираат во недоволната побарувачка за работна сила, што пак во голема мера е последица на слабиот економски раст во изминатава деценија и светската економска криза. Дополнително на тоа, и таквиот скроман раст во минатото, не беше соодветно придружен со создавање на задоволувачки број на работни места.

Забрзувањето на динамиката на економски пораст несомнено е единствениот начин за креирање на нови работни места. Затоа, значајно е тој пораст да се одржи на подолг период, за да се почувствуваат посериозни придобивки во економијата, а со тоа и во вработеноста.

Пазарот на трудот во Република Македонија и понатаму се карактеризира со висока стапка на невработеност, посебно кај младите и нискоквалификуваните лица, ниска стапка на активност на жените, како и долгорочна невработеност.

Врз основа на состојбите на пазарот на трудот и активностите кои се преземаат за справување со тесните грла, во наредниот период ќе се продолжи со активности насочени кон:

- подобрување на економскиот развој и креирање на повеќе работни места;
- намалување на невработеноста кај најранливите категории на лица, како што се младите, долгорочно невработените, лицата со инвалидност, неактивните и други;
- намалување на неформалната економија и неформалното вработување;
- понатамошно јакнење на капацитетите и унапредување на квалитетот на работата и на услугите на јавната служба за вработување;
- зајакнување на социјалниот дијалог и колективното договарање на сите нивоа..

### 2.1.1 Подобрување на економскиот развој и креирање на работни места

Во Република Македонија има 696,046 вработени во четвртиот квартал на 2014 година, а стапката на вработеност е 41.2%. Од 2011 до 2014 година бројот на вработени се зголемува просечно за 2.3% на годишна основа.

Проблемот на економски развој и креирање на работни места бара мултисекторски пристап, бидејќи и самиот проблем е мултидимензионален. Со преземање на мерки за подобрување на бизнис климата и конкурентноста, создавање на законска и регулаторна средина која овозможува одржливост на претпријатијата, зголемување на инвестициите, одржување на ниското ниво на даноците и придонесите, зголемување на

ефикасноста на регулативата за работни односи и унапредување на стандардите на трудот, подобрување на образовниот систем и човечките ресурси согласно со потребите на пазарот на трудот, надолжително со активните политики за вработување, ефикасно функционирање на службите на пазарот на трудот и обезбедување на соодветна безбедност и заштита на работни места, ќе создадат услови за подобрување на состојбата и отворање на нови работни места на среден рок.

Развојот на пазарот на трудот преку различни политики и мерки ќе биде поддржан со почитување на основните принципи и права на работата, унапредување на родовата еднаквост и охрабрувањето на социјалниот дијалог кои се од суштинско значење за развојот на економијата и пазарот на трудот. Истите, донесени на интегрален и координиран начин со социјалните партнери, ќе влијаат на стимулирање на побарувачката на работна сила и ќе го зајакнат инклузивниот развој и социјалната положба.

## 2.1.2 Подобрување на состојбата со невработеноста, особено кај најранливите категории на лица (млади, долгорочно невработени и др.)

Како што е веќе презентирани во анализата на состојбите на пазарот на труд во Република Македонија, еден од клучните предизвици со кои се соочуваме е справувањето со релативно високата **невработеноста на младите лица** (15-29 години) која изнесува 42.5% за 2015 година.

**Табела 13.** Стапка на невработеност на младите (15-29 год.)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Стапка на невработеност (15-29)	45.8	47.0	47.0	45.5	45.1	42.5

Извор: Државен завод за статистика, АРС

За подобрување на состојбите во овој дел континуирано се преземаат конкретни мерки и активности за намалување на невработеноста на младите и тоа во областа на правната регулатива, образовните политики, политиките за вработување.

Со воведување на законската можност за ослободување од плаќање на придонеси за задолжително социјално осигурување за вработување на млади до 29 годишна возраст во период од 12 месеци, со обврска работодавачот да го задржи лицето на работа во наредните 12 месеци, која како мерка започна со имплементација во првиот квартал на 2014 година и за една година се вработија повеќе од 7,000 млади лица.

Државниот инспекторат за труд во рамките на своите активности меѓу кои и справување со непријавена работа континуирано води евиденција колку млади лица до 29 години и во кои сектори се неформално вработени.

Со Оперативниот план за 2015 година за првпат се определи општа цел со која во рамките на секоја од услугите и програмите за вработување ќе се настојува да се постигне минимум учество од 30% на млади лица до 29 години.

Во 2012 година во Република Македонија се изработи посебен Национален Акциски план за вработување на млади за периодот до 2015 година, во кој се содржани среднорочните стратегии и предизвици на пазарот на трудот со кои се соочуваат младите лица на возраст до 29 години, како и планираните исходи од активностите кои се преземаат во микро и макроекономските политики, образовните и политиките на пазарот на трудот.

Во 2015 година се изработи и нов Национален акциски план за вработување на млади кој го опфаќа периодот до 2020 година. Во него се утврдени новите очекувани резултати од преземени активности за наведениот период со крајна цел, зголемување на стапката на вработеност на младите до 29 годишна возраст.

Исто така, особено е важно да се посвети посебно внимание и на состојбите со **долгорочната невработеност**, што е проблем и предизвик со кој пазарот на труд во Република Македонија се соочува многу долг временски период.

Расположливите податоци и од Државниот завод за статистика (Анкета на работна сила), како и од административните извори, т.е. регистрираните невработени лица во Агенцијата за вработување, го отсликуваат и го демонстрираат постоењето и природата на овој проблем кој што бара посебен и специфичен пристап во дизајнирањето и спроведувањето на соодветни политики и мерки кои би придонеле кон негово ублажување и соодветно адресирање. Според податоците од анкетата за работна сила, во 2015 година, 81.6% од невработените лица се невработени повеќе од една година, при што голем дел од нив бараат работа и подолго од 4 години.

Според овие податоци и покрај забележителниот надолжен тренд, стапката на долгорочна невработеност во Република Македонија за 2015 година изнесува сеуште високи 21.3%.

Табела 14. Стапка на долгорочна невработеност\*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Вкупно</b>	<b>26.7</b>	<b>25.9</b>	<b>25.5</b>	<b>23.9</b>	<b>23.4</b>	<b>21.3</b>
Мажи	26.7	26.6	26.1	24.0	23.1	22.1
Жени	26.7	24.9	24.5	23.8	23.8	20.1

Извор: Државен завод за статистика, АРС

\*учество на лицата невработени подолго од 1 година во вкупната работна сила

Ваквата долгорочна невработеност, која е присутна дури и кај младите лица, доведува до тоа да овие невработени лица ги губат своите знаења и вештини, својата самодоверба и мотивираност, нивната продуктивност се намалува, а со тоа и шансите да најдат работа. На тој начин, може слободно да се каже дека пропаѓаат или се намалува вредноста на инвестициите направени во нивното претходно образование, а секако за подобрување на состојбите потребни се и нови, дополнителни инвестиции за реализација на различни мерки кои ќе допринесат кон зачувување, обновување, унапредување на нивните знаења и можностите за нивно вклучување на пазарот на труд. Од тие причини, неопходно е и во наредниот период да продолжи континуираното следење на состојбите во овој дел и дизајнирањето и спроведувањето на различни мерки и активности (најчесто е тоа комбинација на повеќе комплементарни мерки) кои можат да дадат позитивни резултати и да доведат до одредено ублажување на идентификуваните проблеми и предизвици во овој дел.

Во оваа насока, би ги споменале и потребата од соодветен третман и справување со невработеноста и потребата од поголема **активација, особено кај најсиромашните категории на домаќинства, односно корисниците на социјалната парична помош (СПП)**. Имено, анализите покажуваат дека во системот на социјална заштита и пред сè кај лицата без или со многу ниски примања, кои се корисници на социјална парична помош, во моментот постои високо изразена “зависност” од социјалната помош која тие ја добиваат, при што голем дел од корисниците ја примаат помошта мошне долго време и по 3, 4, 5 и повеќе години (не излегуваат од системот). Така на пример, според податоците од Министерството за труд и социјална политика, на крајот на 2015 година имало вкупно околу 27,000 домаќинства – корисници на СПП, при што нешто повеќе од 80% се домаќинства кои ја примаат социјалната помош повеќе од 3 години, а околу 68% се домаќинства-корисници на СПП подолго од 5 години.

Согласно законските одредби, овие лица-корисници на социјална парична помош се невработени лица, т.е. активни баратели на работа. Сепак, се разбира, без дополнителна и прилагодена на нивните потреби помош и поддршка, мошне е ниска веројатноста овие лица да бидат активни на пазарот на труд и да најдат работа и затоа неопходно е потребно да се поттикне активацијата на овие лица (корисници на СПП) и да се изнајдат соодветни политики, мерки и активности кои би придонеле кон нивно вклучување на пазарот на труд.

За таа цел, од 2014 година започнаа да се имплементираат и посебно дизајнирани активни мерки за активација и вработување на корисниците на социјална парична помош, преку кои се обезбедуваат субвенции за вработување и во одредени случаи, покривање на трошоци за обука за корисниците на СПП и други лица во социјален ризик кои се регистрирани како баратели на работа. Ваквите и слични програми и мерки ќе продолжат да се имплементираат и во наредниот период.

Една од особено ранливите категории, пред сè поради видот и комплексноста на предизвиците со кои тие се соочуваат во однос на можностите и условите за нивна ефикасна интеграција на пазарот на трудот, се **лицата со инвалидност**. Поради тоа, на оваа категорија на граѓани и се посветува посебно внимание, како во делот на креирањето, така и во однос на практичното спроведување на различните програми и мерки кои би требало да им помогнат во што поуспешното надминување на идентификуваните пречки и предизвици и да овозможат нивно поефикасно интегрирање на пазарот на трудот, како и во останатите сфери на општеството. Лицата со инвалидност се идентификувани како посебна целна група во различните стратешки документи, при што унапредувањето на нивната состојба, можностите за вработување и социјално вклучување, секогаш се еден од приоритетите на политиките и програмите. Така е и при утврдувањето и дизајнирањето на редовните годишни активни мерки на пазарот на труд, каде секогаш се планираат мерки и програми кои имаат за цел токму да го зголемат пристапот, учеството и можностите на лицата со инвалидност на пазарот на трудот и да ја зголемат нивната вработеност. Она што е од особено значење е континуираното настојување, преку различните мерки и програми за поддршка, лицата со инвалидност што е можно повеќе да се вработуваат во отвореното стопанство, наместо во специјалните заштитни претпријатија.

Согласно податоците добиени од Агенцијата за вработување на Република Македонија во однос на евидентираниите вработувања на лицата со инвалидност, може да се забележи значителен позитивен тренд во овој дел. Имено, согласно податоците, ако во 2007 година 47% од лицата со инвалидност биле вработени во отвореното стопанство, а 53% во заштитните друштва, во текот на изминатиот период се забележува тренд на значителна промена на структурата со тоа што во последните неколку години тој однос се менува и обично околу 60% од регистрираните вработувања на лицата со инвалидност во текот на годината се во отвореното стопанство. Настојувањата ќе бидат овој тренд и понатаму да се задржи и дополнително да се подобрува.

**Табела 15.** Евидентирани вработувања на лица со инвалидност (2007-2015)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Вкупен број на вработувања</b>	<b>636</b>	<b>705</b>	<b>784</b>	<b>687</b>	<b>616</b>	<b>609</b>	<b>360</b>	<b>544</b>	<b>576</b>
Вработ. во заштитни друштва	340	307	312	273	249	231	212	214	230
Други	296	398	472	414	367	378	148	330	346
% на вработ. во заштитни друштва	53.5%	43.5%	39.8%	39.7%	40.4%	37.9%	58.9%	39.3%	39.9%
% на други вработ.	46.5%	56.5%	60.2%	60.3%	59.6%	62.1%	41.1%	60.7%	60.1%

Извор: АВРМ

### 2.1.3 Справување со неформалната вработеност

Учеството на неформално вработените во 2014 година изнесува 22.6%, а во 2015 година е намалено на 19.9%. Од табелата може да се забележи дека во последните неколку години имаме континуиран тренд на опаѓање на процентот на неформална вработеност. Поголемо опаѓање од 2.5 п.п. се забележува во 2012 година, што би требало да се должи на ниските даноци, подобрените можности за полесно креирање на претпријатие, можностите за полесен пристап до капитал, поголемиот пристап до податоци на јавните служби и нивна размена, користењето на ИТ можностите од страна на службите и сл. Сепак, учеството на неформално вработените е големо, пред сè, во земјоделството и градежништвото, кај нискоквалификуваните и стручните земјоделски работници, како и кај самовработените и младите лица.

**Табела 16.** Неформално вработени

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Вкупно вработени	609,015	629,900	637,855	645,085	650,554	678,838	690,188	705,991
Вкупно неформално вработени	174,025	169,916	166,814	160,957	146,295	152,805	155,993	140,642
<b>Учество на неформално вработени</b>	<b>28.6%</b>	<b>27.0%</b>	<b>26.2%</b>	<b>25.0%</b>	<b>22.5%</b>	<b>22.5%</b>	<b>22.6%</b>	<b>19.9%</b>

Извор: Државен завод за статистика



Имајќи во предвид дека околу 20% од вработените се неформално вработени, тие допринесуваат кон нелојална конкуренција и претставуваат бариера кон креирање на работни места и развој на малите и средните претпријатија, а за кои истовремено не е обезбедена никаква заштита на правата на работниците. Од тие причини справувањето со оваа појава претставува еден од приоритетите на среден рок, кој е посебно потенциран и во рамките на овој стратешки документ (ЕСРП). Нерегистрираната дејност допринесува и до даночна евазија (затајување на данокот), како и до појава на некомпетитивни компании кои директно влијаат и врз компетитивноста на компаниите од формалинот сектор.

Битната разлика помеѓу неформалната и формалната дејност и привлекувањето на работниците да работат во формалната економија е обезбедувањето на придонеси за социјално осигурување на работниците, како и одговорноста и обврската на работодавачите и работниците да се придржуваат до пропишаните права и обврски од работен однос. Зголемувањето на формалноста и намалувањето на неформалноста во економијата ќе допринесе за поголема заштита на работниците.

Во Република Македонија на годишна основа се изработува **Акциски план за намалување на сивата економија**, со кој се настојува преку вклучување на повеќе релевантни институции, во најголем дел инспекторатите, Управата за јавни приходи и министерствата за труд и социјална политика, економија и финансии во спроведување на координирани активности во нивна надлежност, да придонесат кон намалување на стапката на неформална вработеност во државата.

Во изминатиот период се спроведоа повеќе други значајни мерки кои од различни аспекти имаат влијание врз намалувањето на сивата економија. Намалените даночни оптоварувања за работната сила, намалувањето на административните бариери за компаниите делуваа позитивно врз формализација на бизнисите, во декември 2014 година се донесе и Закон за забрана и спречување на вршење на нерегистрирана дејност.

Се спроведуваат стимулативни мерки за премин во формалната економија, како и мерки за зајакнување на инспекциските надзори, зајакнати казнени мерки и санкционирање на побарувачката од нерегистрирана дејност, зајакнување на капацитетите на Државниот инспекторат за труд, подобрување на системското и координирано вклучување на останатите релевантните институционални актери и социјални партнери во борбата против непријавената работа, зајакнување на меѓуинституционалната соработка и размена на податоци и информации итн.

Во овој дел, како приоритет и понатаму останува потребата од подигнување на јавната свест, како и понатамошно јакнење на капацитетите на релевантните институции и на социјалните партнери за што поуспешно справување со појавата на неформална вработеност и намалување на бројот на неформално вработени лица.

## 2.1.4 Унапредување на квалитетот на работата и услугите на јавната служба за вработување

Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ) во изминатиот повеќегодишен период, континуирано работи на зголемување на бројот, разновидноста, опфатот и квалитетот на услугите кои ги обезбедува за своите клиенти, за невработените лица и работодавачите (изготвувањето на индивидуален план за вработување, советување за вработување во работните клубови, обуки за вештини, организирање на мотивациони обуки, посредување за вработување, воведување на електронска комуникација и известување на клиентите, постојано зајакнување на соработката со работодавачите, меѓу другото и преку воведување на работно место во центрите за вработување задолжено за контакт со работодавачите, спроведување на проектот за т.н. „Отворен ден за нови работни места“, организирање на Саеми за вработување, Форуми со работодавачи, остварување на директни контакти со компаниите, учениците од завршните одделенија од основните и средните училишта, организирање на Инфо-средби со млади лица, итн.). Со цел повеќе да се доближи и да им излезе во пресрет на своите клиенти кои живеат на поголема оддалеченост од најблискиот центар за вработување, АВРМ во изминатиот период отвори дополнителни 21 дисперзирани канцеларии на центрите за вработување.

Со цел давање соодветна услуга на невработените лица, АВРМ вовеле систем на профилирање на пријавените невработени лица, а за најтешко вработливите клиенти вовеле изработка на специјализирани индивидуални планови за вработување (ИПВ 2), како надградба на основниот модул за подготовка на планови за вработување (ИПВ 1). Воведувањето на ваквиот пристап претставува корисен начин за насочување на ограничените човечки и финансиски ресурси со кои располага Агенцијата, кон клиентите на кои најмногу им треба помош.

Една од значајните активности кои се спроведуваат во континуитет во работните клубови на центрите за вработување се т.н. мотивациони обуки, преку кои невработените лица, особено младите, долгорочно невработените и лицата со ниски квалификации се мотивираат за користење на услугите на АВРМ преку различни активности, како што се информирање за видот на услугите и начинот на кој тие услуги може да се добијат од страна на Агенцијата, обуки за подготовка на CV, обуки за интервју за работа и за подобро претставување пред работодавачот и сл. Преку овие обуки се настојува да се зголеми довербата, мотивацијата и поттикот за вработување кај оваа категорија на невработени лица и да се подобрат нивните вештини и знаења за начините на активно барање на работа и можностите кои им се на располагање.

За обезбедување на одредени релевантни краткорочни показатели за очекувањата на работодавачите во однос на новите вработувања и потребите од вештини со кои треба да располагаат лицата за да би можеле да бидат конкурентни на пазарот на трудот, Агенцијата за вработување, на годишно ниво спроведува истражување и Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот. Целта на ова истражување е да се зголемат сознанијата за состојбите и очекуваните промени на пазарот на трудот преку добивање на информации директно од самите работодавачи за потребите од нови

вработувања во наредните 6 до 12 месеци, како и за потребите од конкретни занимања и вештини. Сознанијата добиени од ова анкетно истражување, потоа претставуваат основа за креирање на активни програми и мерки за вработување и други услуги за јакнење на вештините на невработените лица, зголемување на нивната конкурентност и нивно побрзо вработување, а исто така претставуваат и основа за подготовка на локални акциони планови за вработување. Вака добиените сознанија можат да послужат и при конципирање на уписната политика, при креирањето на нови образовни програми за занимања, усогласени со потребите на пазарот на трудот.

И во наредниот период, Агенцијата за вработување на Република Македонија треба да продолжи со понатамошно зајакнување на сопствените физички, ИТ капацитети и човечки ресурси, со активности за натамошно јакнење на капацитетите за следење и предвидување на движењата на пазарот на трудот, планирање, креирање, имплементација на мерките за вработување, подобрување на мониторингот и оценувањето, зајакнување на меѓуинституционалната соработка, како и обезбедување на поголемо активно вклучување на социјалните партнери во процесот на креирање и имплементација на политиките за вработување.

## 2.1.5 Зајакнување на социјалниот дијалог во РМ на трипартитно и бипартитно ниво, на национално и на локално ниво, унапредување на колективното договарање

Социјалниот дијалог во Република Македонија е воспоставен и подолг временски период функционира на трипартитно и бипартитно ниво. Трипартитниот социјален дијалог е воспоставен со основањето на Економско-социјалниот совет (ЕСС) на национално ниво, а подоцна беше отпочнат процесот на основање и на локални економско-социјални совети (ЛЕСС), како трипартитни консултативни тела на национално и на локално ниво.

ЕСС на национално ниво е трипартитно тело формирано од Владата на Република Македонија (ВРМ) и социјалните партнери (организациите на работодавачите и организациите на работниците- синдикатите).

Актуелниот ЕСС на Република Македонија е формиран на 25 август 2010 година со потпишувањето на Спогодбата за основање на ЕСС од страна на Владата и социјалните партнери - Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ), Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ) и Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија (КСС).

Социјалниот дијалог ги вклучува сите видови на преговори и консултации или едноставната размена на информации помеѓу претставниците на Владата, работодавачите и работниците за прашања од нивен интерес, а кои се однесуваат на економските и социјалните политики.

За воспоставување и функционирање на социјален дијалог потребно е постоење на правна рамка, институционални услови, т.е. постоење на посебни, независни и силни организации на работодавачите и организации на работниците-синдикати со развиени ресурси и капацитети, како и други предуслови неопходни за остварување на ефикасен и ефективен социјален дијалог, а пред сè постоење на политичка волја, воспоставување и почитување на слободата на здружување на работниците и работодавачите, колективно договарање, меѓусебна соработка, взаемна толеранција и почитување на интересите на социјалните партнери при креирањето на политиките и во процесот на колективното договарање на сите нивоа.

Социјалниот дијалог е важен, незаменлив механизам и средство за постигнување консензус за разни прашања од областа на економската и социјалната политика.

Социјалниот дијалог ќе се зајакне преку јакнење на капацитетите на засегнатите страни и целни групи за поефикасен и поефективен социјален дијалог, унапредување на колективното договарање на трите нивоа на колективно договарање, како и воспоставување, функционирање на системот за мирно решавање на работните спорови.

## 2.2 Човечки капитал и вештини

### Вовед

Политиките за економски раст, функционирање на пазарот на труд, намалување на невработеноста и рамнотежата на понуда и побарувачка на работната сила се тесно поврзани со политиките на образованието и обуката. Токму затоа и најголемите реформи се прават на полето на образованието и обуката. Образовниот систем претежно е од формален карактер, но се повеќе фокусот се поместува кон неформалното учење и доживотното учење кое придонесува за развојот на вештините и компетенциите потребни на пазарот на труд.

Системот на образование во Република Македонија се состои од три подсистеми: основно, средно и високо образование. Министерството за образование и наука е надлежно за воспитанието, образованието и обуката од сите видови и степени како и за организацијата, финансирањето, развојот и унапредувањето на воспитанието, образованието и науката.

Во Република Македонија се организира и претшколско образование, кое се однесува на социјалниот, менталниот и физичкиот развој кај малите деца. Програмите опфаќаат деца од најмалку 3 годишна возраст, бидејќи децата со пониска годишна возраст обично не ги задоволуваат образовните критериуми и во тој период повеќе е застапена згрижувачката улога. Дејноста се изведува во градинка/училиште.

Основното образование се остварува согласно Концепцијата за деветгодишно основно образование и Законот за основното образование од 2008 година. Образованието е задолжително и бесплатно и не е дискриминаторско по ниту еден основ. Основна мисија на овој подсистем е да воспитува, образува и насочува и се остварува во јавни институции - основни училишта. Основното образование трае девет години и се реализира во три воспитно-образовни периоди: прв период од прво до трето одделение, втор период од четврто до шесто одделение и трет период од седмо до деветто одделение.

Наставните планови и програми се изготвуваат од страна на Бирото за развој на образованието и се засноваат на целите на учење за секое програмско подрачје, во секој наставен предмет, врз основа на Блумовата таксономија.

Во учебната 2014/15 година, во сите основни училишта се воведоа адаптираните наставни програми по математика и природни науки за првиот период (од прво до трето одделение), согласно програмите од Cambridge International Examination Centre од Велика Британија. Карактеристики на адаптираните наставни програми се спирална наставна програма, научни истражувања и решавање на проблеми.

Следењето и проверувањето на напредокот и постигањето на успехот на учениците во основното образование се врши со интерно, а од учебната 2012/2013 е воведено екстерното проверување кое го спроведува посебна институција за спроведување на национални и меѓународни тестирања - Државен Испитен Центар и истото се изведува електронски.

Табела 17. Ученици и наставници во редовни основни училишта

Учебна година	УЧЕНИЦИ				НАСТАВНИЦИ	
	вкупно	ученички (ж)	Ученици кои завршиле училиште		вкупно	жени
			вкупно	ученички (ж)		
2008/2009	215,078	104,012	26,915	13,092	16,205	10,359
2009/2010	208,980	101,150	25,730	12,316	16,403	10,703
2010/2011	201,914	98,006	24,512	11,969	16,946	11,092
2011/2012	197,859	96,367	23,786	11,642	17,233	11,382
2012/2013	194,055	94,309	22,955	11,147	17,424	11,650
2013/2014	190,541	92,542	21,355	10,365	17,624	11,820

Извор: Државен завод за статистика

Средното образование е гимназиско, во траење од четири години, стручно образование (стручните училишта) во траење од две, три или четири години, уметничко, како и средно образование за ученици со посебни потреби. Дејноста и надлежностите на средното образование се регулирани со Законот за средното образование и Законот за стручното образование и обука. Од учебната 2008/2009 година средното образование е задолжително за учениците, како една од мерките на Владата за подигнување на нивото на образование на граѓаните. Од вкупниот број на завршени 22,955 ученици од основно образование во учебната 2012/2013 година, во учебната 2013/ 2014 година во средно образование се запишале вкупно 21,487 ученика<sup>5</sup>. Една од причините за незапишани ученици во средно образование се должи на фактот дека цели семејства имигрираат во странство, а не само родителот/те. Средното образование се реализира во јавни средни училишта, каде образованието е бесплатно и во приватните средни училишта, каде родителите издвојуваат средства за образованието на своите деца. Гимназиското образование има општообразовен карактер и им овозможува на учениците да се стекнат со продлабочени знаења и разбирања и да ги подготват учениците за понатамошно образование на повисоко ниво, а поретко - за вклучување во пазарот на труд. Наставните планови и програми се изготвуваат од страна на Бирото за развој на образованието.

Во стручните училишта, учениците во поголем дел, се насочуваат кон изборот на идната професија. Истовремено имаат и можност да продолжат на високообразовните институции со изборот на државната матура. Поголемиот дел од активностите од областа на стручното образование и обука се во надлежност на **Центарот за стручно образование и обука**, која е јавна установа основана со цел да го развива стручното образование и обука, да изготвува стандарди на занимања, кои се основа за изработка на наставните планови и програми и да предлага мерки за подобрување на квалитетот на наставата по стручните предмети.

Изучувањето на двогодишно и тригодишно стручно образование и воведувањето на профили согласно барањата на пазарот на трудот овозможуваат поголема

<sup>5</sup> Извор: Државен завод за статистика

фреквенција на пазарот на труд. Во таа насока се изготвени Концепцијата за стручно оспособување во траење до две години и Концепцијата за стручното образование за занимања (во траење од три години). Учениците имаат можност и за вертикална проодност од струки и образовни профили со тригодишно образование во струки и профили со четиригодишно траење на образованието.

Наставните планови и програми за општите предмети ги изготвува Бирото за развој на образованието, додека за стручните предмети ги изготвува Центарот за стручно образование и обука. Наставните програми се дефинирани преку целите и очекуваните резултати во наставните програми за секој предмет поодделно.

Согледувајќи ја состојбата во стручното образование и подготвеноста на учениците со своите способности да одговорат на барањата на пазарот на трудот, во 2011 година започнаа значајни реформи во стручното образование. Изготвена е Стратегијата за стручно образование во контекст на доживотно учење 2013-2020 и Стратегијата за претприемничко учење. Во рамки на реформите во стручното образование со тригодишно траење на образованието и во стручното оспособување со траење до две години, врз основа на спроведените анализи на потребите на пазарот на труд за производствените сектори (МТСП и Светска Банка „New skills for new jobs“), досега се развиени се 82 стандарди на занимање, кои претставуваат инструмент за поврзување на пазарот на трудот и образованието и 25 стандарди за стручни квалификации. Врз основа на изработените документи реформирани се 12 образовни профили од стручното образование за занимања со тригодишно траење на образованието и еден образовен профил со двегодишно траење на образованието. Изработката на новите образовни профили се базираше на Методологијата за изработка на стандарди на занимања и изготвената Методологија за развој на образовни програми (наставни планови и програми). Реформираниите наставни програми за новите образовни профили, за прв пат се засновани на резултати од учење.

Тргувајќи од реалната состојба на теренот и констатацијата дека во стручното образование повеќе внимание се посветува на знаењето, а помалку на практичните вештини и компетенции на учениците, се пристапи и кон зголемување на часовите по практична настава. Со реформата се дефинира дека практичната обука може да се реализира во училиште, а 1/3 од вкупниот фонд на часови задолжително треба да се реализира кај работодавачи верификувани за спроведување на практична обука на учениците. Фирмата/компанијата каде се реализира практичната настава, неопходно треба да исполнува одредени услови за простор и опрема и да располага со соодветен стручен и друг кадар (ментори), согласно пропишани стандарди<sup>6</sup> изготвени во соработка со Занаетчиската комора. Пред изведување на практичната обука кај работодавачите се потпишува договор помеѓу ученикот, односно родителот/старател, установата за стручно образование и обука и работодавачот. За поголема успешност на практичната обука кај работодавачите, оспособени се ментори за прифаќање на учениците во самата компанија. На тој начин се засили соработката помеѓу работодавачите и институциите за образование и обука, како и со коморите.

<sup>6</sup> Стандард за стручен и друг кадар за спроведување на практична обука кај работодавачите и Стандард за опрема и просторни услови за изведување практична обука на учениците кај работодавачите

Реформите придонесоа и за зголемување и унапредување на вештините на наставниците и инструкторите за практична обука во институциите и компаниите, се со цел образованието и обуката да одговорат на потребите на пазарот на труд.

Следењето и проверувањето на напредокот и постигањето на учениците се врши со интерно и екстерно проверување. По завршувањето на стручното оспособување, учесниците полагаат испит за стручна оспособеност пред Комисија составена од наставници и претставници од работодавачите, делегирани од коморите. По завршување на стручно образование за занимања учесниците полагаат завршен испит составен од теоретски и практичен дел. Теоретскиот дел се полага интерно, а практичниот се полага пред Комисија составена од наставници и претставници од работодавачите, делегирани од коморите.

По завршување на гимназиското, техничкото и уметничкото образование во траење од четири години се полага државна матура која е услов за упис во високото образование, или училишна матура/завршен испит - услов за влез на пазарот на труд. Завршните испити се состојат од задолжителен дел, избран дел и проектна задача.

**Табела 18.** Ученици и наставници во редовни средни училишта

Учебна година	УЧЕНИЦИ				НАСТАВНИЦИ	
	вкупно	ученички (ж)	Ученици кои завршиле училиште		вкупно	жени
			вкупно	ученички (ж)		
2008/2009	93,164	44,643	24,210	11,170	6,832	3,953
2009/2010	94,284	45,725	25,345	11,941	7,008	4,041
2010/2011	92,848	44,773	24,846	11,551	7,197	4,225
2011/2012	91,167	43,760	25,758	11,996	7,298	4,238
2012/2013	88,582	42,506	25,546	11,916	7,442	4,382
2013/2014	84,827	40,649	23,936	11,100	7,421	4,335

Извор: Државен завод за статистика

На крајот на учебната 2013/2014 година, бројот на учениците во основните училишта изнесува 190,541 што претставува намалување за 1.8% во однос на претходната учебна година, а во средните училишта бројот на учениците изнесува 84,827 што е намалување за 4.2% во однос на претходната учебна година. Овие движења се должат пред сè на фактот на намалениот наталитет.

**Табела 19.** Наталитет во Република Македонија

	2000	2002	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Вкупен број на новородени	26,168	24,154	22,585	22,945	23,684	24,296	22,770	23,568	23,138	23,596

Извор: Државен завод за статистика



Согласно Законот за децентрализација, основањето и управувањето со училиштата премина во надлежност на локалната самоуправа (општините), додека високообразовните институции се автономни и независни.

Обезбедувањето на квалитет во воспитно-образовната дејност се врши преку екстерна евалуација од страна на Државниот просветен инспекторат и Одборот за акредитација и евалуација на високото образование, формиран како независно тело во 2002 година, како и преку процесот на самоевалуација. Сите образовни институции (училишта и факултети) се обврзани да спроведуваат самоевалуација.

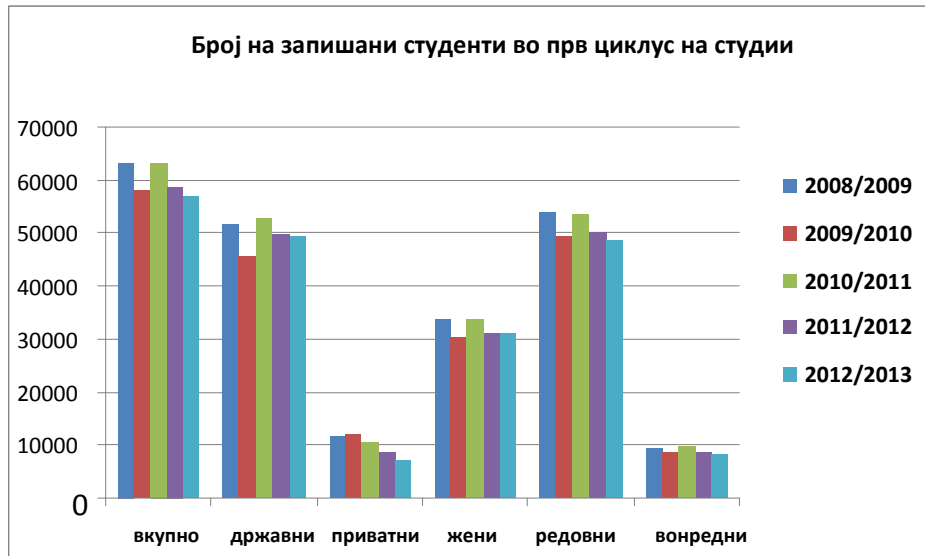
Во воспитно-образовниот систем се опфатени и децата со посебни потреби кои се вклучени во редовната настава или учат во специјални училишта, во зависност од видот на потребата и желбата на ученикот. Наставата се реализира според адаптирани наставни планови и програми, соодветни на видот и степенот на образовните потреби на децата. Наставните планови и програми за учениците со посебни потреби за основно образование и за општообразовните предмети во средното образование ги изготвува Бирото за развој на образованието. Наставните планови и програми за стручните предмети во стручното образование и обука ги изготвува Центарот за стручно образование и обука.

Високото образование се организира во три циклуси (додипломски, магистерски и докторски студии), врз основа на ЕКТС кредити и издавање на додаток на диплома во согласност со барањата на Болоњскиот процес.

Од академската 2008/2009 година реформирани се студиските програми од прв и втор циклус, а од академската 2011/2012 година се спроведува реформираниот трет циклус на докторски студии во согласност со Салцбург I и II принципите. Дејноста е уредена со Законот за високото образование. Во Република Македонија има 5 државни и 11 приватни универзитети. Врз основа на Законот за високообразовните установи на верските заедници и Законот за високо образование се основаа и Православниот богословски факултет и Факултетот за исламски науки. Сите студиски програми се базираат на резултатите од учењето.

Воведени се и интегрираните студии, но една од најважните реформи е воведување на практичната настава во високото образование, со цел подобрување на вештините и компетенциите на студентите. Дејноста на високото образование е организирана на високообразовните установи и институти кои се автономни и независни. Во 2010 година усвоена е Националната рамка за високообразовни квалификации, која беше инструмент за реформи во високото образование. Рамката се состои од пет описи на нивоата, согласно Болоњските дескриптори.

Графикон 5. Студенти запишани во првиот циклус на студии (2008/2009 до 2012/2013)



Извор: Државен завод за статистика

Табела 20. Студенти запишани во првиот циклус на студии во академската 2013/2014 год.

	Начин на студирање	Вкупно	Пол		Година на студии						
			мажи	жени	I	II	III	IV	V	VI	апсолвенти
<b>ВКУПНО</b>	<b>вкупно</b>	<b>57,746</b>	<b>26,296</b>	<b>31,450</b>	<b>19,173</b>	<b>12,427</b>	<b>13,435</b>	<b>7,811</b>	<b>584</b>	<b>190</b>	<b>4,126</b>
	редовни	51,278	23,446	27,832	17,296	11,149	11,650	7,018	583	190	3,392
<b>Државни високообразовни установи</b>	<b>вкупно</b>	<b>51,093</b>	<b>22,323</b>	<b>28,770</b>	<b>16,691</b>	<b>10,573</b>	<b>11,456</b>	<b>7,668</b>	<b>569</b>	<b>190</b>	<b>3,946</b>
	редовни	45,791	20,169	25,622	15,215	9,589	10,061	6,895	568	190	3,273
- Високи стручни школи	<b>вкупно</b>	<b>774</b>	<b>181</b>	<b>593</b>	<b>209</b>	<b>140</b>	<b>376</b>	-	-	-	<b>49</b>
	редовни	580	161	419	182	118	251	-	-	-	29
- Факултети	<b>вкупно</b>	<b>50,319</b>	<b>22,142</b>	<b>28,177</b>	<b>16,482</b>	<b>10,433</b>	<b>11,080</b>	<b>7,668</b>	<b>569</b>	<b>190</b>	<b>3,897</b>
	редовни	45,211	20,008	25,203	15,033	9,471	9,810	6,895	568	190	3,244
- Верски факултети	<b>вкупно</b>	<b>269</b>	<b>156</b>	<b>113</b>	<b>79</b>	<b>62</b>	<b>49</b>	<b>42</b>	-	-	<b>37</b>
	редовни	169	99	70	57	43	26	22	-	-	21
<b>Приватни високообразовни установи</b>	<b>вкупно</b>	<b>6,384</b>	<b>3,817</b>	<b>2,567</b>	<b>2,403</b>	<b>1,792</b>	<b>1,930</b>	<b>101</b>	<b>15</b>	-	<b>143</b>
	редовни	5,318	3,178	2,140	2,024	1,517	1,563	101	15	-	98
- Високи стручни школи	<b>вкупно</b>	<b>275</b>	<b>174</b>	<b>101</b>	<b>107</b>	<b>80</b>	<b>66</b>	-	-	-	<b>22</b>
	редовни	167	97	70	73	47	40	-	-	-	7
- Факултети	<b>вкупно</b>	<b>6,109</b>	<b>3,643</b>	<b>2,466</b>	<b>2,296</b>	<b>1,712</b>	<b>1,864</b>	<b>101</b>	<b>15</b>	-	<b>121</b>
	редовни	5,151	3,081	2,070	1,951	1,470	1,523	101	15	-	91

Извор: Државен завод за статистика

Табела 21. Дипломирани студенти во 2013 година

	Вкупно		Редовни студенти		Вонредни студенти	
	вкупно	жени	вкупно	жени	вкупно	жени
<b>ВКУПНО</b>	<b>9,480</b>	5,337	<b>7,802</b>	4,381	<b>1,678</b>	956
- Државни високообразовни установи	7,307	4,370	6,041	3,592	1,266	778
- Приватни високообразовни установи	2,144	960	1,738	783	406	177
- Верски факултети	29	7	23	6	6	1

Извор: Државен завод за статистика

Во академската 2013/2014 година запишани се вкупно 57,746 студенти, што претставува пораст од 1.5% во однос на академската 2012/2013 година. Бројот на запишани студенти-жени изнесува 31,450 или 54.5%, од што може да се констатира дека е обезбеден еднаков пристап до образованието, без разлика на полот. Најголем број на студенти или 88.5% се запишани на државните високообразовни установи, додека 11.1% се запишани на приватните високообразовни установи.

Во 2013 година, бројот на дипломирани студенти на додипломски студии изнесува 9,480 и во споредба со 2012 година е намален за 8.8%. Процентот на дипломирани студенти-жени изнесува 5,337 или 56.3%. Од вкупниот број на дипломирани студенти, 82.3% се редовни, а 17.7% се вонредни студенти.

Со цел да се обезбеди поголем опфат на учениците во системот на образование, како и да се намали предвременото напуштање на образованието, Владата на Република Македонија ги реализираше и проектите за бесплатни учебници, бесплатен превоз, бесплатно сместување, обезбедување на парични средства (условен паричен надоместок) за учениците од семејства кои се корисници на социјална помош (услов е само редовноста на учениците), како и стипендирањето на ученици и студенти од ранливите групи и ментори за учениците Роми.

Според Законот за високото образование, институциите за високо образование не наплатуваат партиципација за студентите без родители и родителска грижа, за лицата со прв и втор степен на инвалидност; воените инвалиди. Средствата за партиципација на овие ученици се обезбедуваат од Буџетот на Република Македонија. Во согласност со националната политика за обезбедување еднаков пристап кон високото образование, социјална кохезија и доживотно учење, воведен е „Проектот 35/45“ за запишување на студенти на возраст од 35 години за жени и од 45 години - за мажи. Исто така, во изминатиот период отворени се дисперзирани студии од факултетите во градовите низ Македонија.

Посебен приоритет во Република Македонија е образованието на возрасни, чија дејност е регулирана со Законот за образование на возрасни и Законот за стручно образование. Активностите за образованието и обуката на возрасни се реализираат во **Центарот за образование на возрасни**, институција која е надлежна за образование и обука на возрасни лица. Изготвена е Стратегија за образование на возрасни 2010-2015, а во тек на усвојување се и Концепцијата за неформално учење и Концепцијата за

основно образование на возрасните. Од 2012 година образованието на возрасни се реализира според посебни програми, верификувани од Центарот за образование на возрасни според посебни Правилници, во верификувани установи и институции. Верификацијата на установите/институциите ја врши Министерството за образование и наука, според посебни Правилници. Посебните програми за образование на возрасни се базираат на резултатите од учење и се изготвуваат според Модел на посебна програма за образование на возрасни. Верификувани се вкупно 105 посебни програми и 30 институции за образование на возрасни.

Усогласувањето на образованието и обуката и пазарот на труд, вработувањето на младите, преквалификацијата на возрасните, обезбедувањето квалитет во целиот процес, придонесе во 2013 година да се изготви и усвои **Националната рамка за квалификации за доживотно учење (Македонска рамка на квалификации)**, како можност за мобилност на учесниците во процесот на образованието и обуката, можност вработените и бизнисите да оперираат во глобалните пазари и можност за доживотно учење со цел продлабочување на знаењето, вештините и зголемување на квалификациите на учесниците во процесот на учење. Донесен е и Законот за Национална рамка за квалификации.

## Клучни предизвици

### 2.2.1 Обезбедување на целосно инклузивно образование и еднаков пристап до образование за сите

Од исклучителна важност е на сите деца, без разлика на потеклото и разликите да им се обезбеди да имаат еднаков пристап до образовниот систем и до квалитетно образование. Инклузивниот систем на образование ја зголемува достапноста на образованието за секое дете, а истовремено создава услови за квалитетно образование кое одговара на потребите и способностите на секој ученик. Инклузивниот пристап во образованието треба да овозможи суштински и содржински промени во училиштата што подразбира материјална, финансиска и кадровска спремност на училиштата да одговорат на потребите на потполно различните ученици во редовната настава. Неопходно е на сите ученици да им бидат овозможени наставни програми и помагала кои се адаптирани на индивидуалните капацитети и потреби и кои одговараат на нивните афинитети, со цел вклучените ученици да бидат активен и целосен дел од животот на училиштето, да се вреднувани како членови на училишната заедница и набљудувани како нејзини интегрални членови. Досега се преземени повеќе активности за обезбедување на еднаков пристап до образованието за сите и се разбира, ваквите активности континуирано ќе продолжат и во наредниот период

Осипувањето на учениците во текот на образованието и постоењето на лица кои предвреме (рано) го напуштаат процесот на образование може да се смета како една од причините за зголемување на невработеноста, како резултат на тоа што личноста

влегува во животниот циклус без да има стекнато одредени знаења, вештини и компетенции кои ќе му бидат потребни за вработување.

Во продолжение се прикажани две табели кои даваат одреден приказ на состојбите во основното и средното образование, во однос на бројот на ученици на почетокот и на крајот на учебните години и на ученици кои се отпишуваат/заминуваат од училиште.

**Табела 22.** Ученици во редовните основни и средни училишта, по години

Учебна година	УЧЕНИЦИ							
	Основно образование				Средно образование			
	на почетокот на учебната година		на крајот на учебната година		на почетокот на учебната година		на крајот на учебната година	
вкупно	ученички (ж)	вкупно	ученички (ж)	вкупно	ученички (ж)	вкупно	ученички (ж)	
2010/2011	204,439	98,951	201,914	98,006	94,155	45,292	92,848	44,773
2011/2012	198,856	96,433	197,859	96,367	93,064	44,884	91,167	43,760
2012/2013	195,311	94,695	194,055	94,309	89,884	42,975	88,582	42,506
2013/2014	191,051	92,461	190,541	92,542	86,418	41,186	84,827	40,649
2014/2015	192,165	93,106	188,361	91,397	83,522	40,376	81,788	39,533

Извор: Државен завод за статистика

**Табела 23.** Ученици кои во текот на учебната година се отпишале од училиште

Учебна година	УЧЕНИЦИ					
	Основно образование			Средно образование		
	вкупно	заминале	напуштиле	вкупно	заминале	напуштиле
2010/2011	2.163	1.771	392	1.496	823	673
2011/2012	1.888	1.590	298	1.456	969	487
2012/2013	2.094	1.720	374	1.708	1.082	626
2013/2014	2.405	1.807	598	1.715	1.107	608

Извор: Државен завод за статистика

Од табелите може да се забележи дека појавата на осипување на бројот на ученици во основните и средните училишта кои го напуштаат училиштето, воглавно поради социјалната положба во која се наоѓа нивното семејство или појавата на иселување на цели семејства од државата.

Согласно податоците од Државниот завод за статистика добиени од Анкетата за работна сила, процентот на т.н. лица кои рано го напуштаат образованието, за 2015 година изнесува 11.4%. Може да се забележи значително подобрување на состојбите во Република Македонија во овој дел и значителен пад на бројот на овие лица во изминатите неколку години. Ваквата состојба се должи, пред сè, на воведувањето на задолжителното средно образование и со овие стапки, Република Македонија се наоѓа на скоро исто ниво со просечното ниво пресметано за земјите членки на Европската унија (ЕУ28).

**Табела 24.** Лица кои рано го напуштаат образованието\*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
процент	22.2	19.9	19.6	16.2	15.5	13.5	11.7	11.4	12.5	11.4

Извор: Државен завод за статистика, АРС

\* учество на лицата на возраст од 18 до 24 години кои немаат никакво или имаат најмногу основно образование, во однос на вкупната популација од таа возрастна група

Државата презема низа мерки и активности за понатамошно подобрување на овие состојби и за спречување или за намалување на осипувањето на учениците и понатамошно подобрување на состојбите во однос на лицата кои рано го напуштаат образованието. Меѓу другото, се зајакнува и соработката со родителите со цел стекнување и зајакнување на довербата помеѓу родителите и вработените во училиштето, така што родителите и заедницата да бидат вклучени во животот на училиштето, но и училиштето да биде вклучено во животот на заедницата. Покрај тоа се овозможија и низа парични олеснувања за родителите од ранливите категории преку условени парични трансфери за социјално загрозените семејства чии деца редовно посетуваат настава, стипендии, бесплатни книги, превоз, сместување и сл. Сите овие мерки и активности ги даваат очекуваните резултати и ќе продолжат континуирано да се реализираат и во наредните години.

Покрај ова, еден од битните индикатори за опфатот на населението во образовниот систем и воопшто за образовната структура е и процентуалното учество на лицата од 30 до 34 годишна возраст кои имаат завршено високо образование. Заедно со стапката на лица кои рано го напуштаат образованието, тие ги претставуваат и двата основни индикатори во областа на образованието и во рамки на Стратегијата на Европската унија за паметен, одржлив и инклузивен раст „Европа2020“.

**Табела 25.** Удел на лица (30-34) со завршено високо образование во вкупниот бр. на лица од таа возрастна група

	2014	2015
Вкупно лица (30-34 год.)	162,460	163,816
Лица со завршено високо образование	38,430	45,459
<b>Удел (%)</b>	<b>23.60 %</b>	<b>27.75 %</b>

Извор: Државен завод за статистика, АРС

Во поглед на овој показател, иако состојбата е сеуште далеку од целта (таргетот) кој Европската унија си го поставила во својата стратегија „Европа2020“, сепак Република Македонија и во овој дел бележи константно подобрување и позитивни резултати и состојбите во државата се на ниво кое е блиско и споредливо со нивото кое го имаат повеќе земји членки на Унијата. Со мерките и реформите кои ќе продолжат да се преземаат во образовниот систем, очекуваме дека и понатаму резултатите и во овој дел ќе продолжат да се подобруваат.

## 2.2.2 Имплементацијата на Националната рамка за квалификации за доживотно учење - основа за осигурување на квалитет во системот за образование и обука

Националната рамка на квалификации (НРК) претставува единствена, целосна и системски уредена структура за систематизирање, опишување и за развој на квалификациите. Таа претставува можност за рамнотежа помеѓу услугите што ги дава образованието и обуката и барањата на знаењата, вештините и компетенциите на пазарот на трудот. Истовремено таа е инструмент за обезбедување на квалитет, затоа што преку одобрувањето на квалификациите кои ќе се вклучат во Националната рамка, треба да се исполнат одредени стандарди и критериуми за квалитет. Квалитетот на процесите поврзани со НРК придонесуваат за кредибилитет и транспарентност на квалификациите во НРК.

Таа претставува основа за изготвување на новите стандарди на квалификации и стандарди на занимања, изработката на нови програми и планови базирани на компетенции, воведување на модуларизирани програми за учење и обука, акумулација и трансфер на кредити, заживување на пост-средното стручно образование и обука. Сево ова во насока на подобрување на хоризонталната и вертикална мобилност на лицата вклучени во образованието и обуката и на пазарот на труд.

Развивањето на наставните планови и програми треба да се заснова врз направена анализа на пазарот на труд, која што треба се подготви со помош на бизнис заедницата, земајќи ги во предвид регионалните и локалните барања и индивидуалните потреби. Новите изготвени наставни програми мора да се засноваат на резултатите од учење.

## 2.2.3 Зајакнување на вработливоста на работната сила и градење на патишта за учење во контекст на доживотно учење

Брзиот технолошки развој доведе до промена на барањата за вештини и компетенции на пазарот на трудот. Сегашните профили и струки, како и вештините и компетенциите кои ги нуди образованието не одговараат целосно на потребите на пазарот на труд. Се јавува и реакцијата од бизнис заедницата дека профилите кои стручното образование и обука ги продуцира не ги задоволуваат нивните потреби, не само во поглед на потребните вештини туку и во поглед на видовите на профили.

Во однос на атрактивноста на СОО, податоците објавувани од страна на Државниот завод за статистика покажуваат состојба која значително се менува во текот на последните десетина-петнаесет години. Ако во 2000 година соодносот на бројот на учениците кои се вклучени во стручното и гимназиското образование изнесувал околу 65% во стручното, наспроти 35% од учениците запишани во гимназиското образование, во меѓувреме интересот за гимназиското образование, а со тоа и на бројот на гимназиски паралелки, се зголемува и овој сооднос започнува значително да се менува (намалува). Може да се каже дека постои евидентен тренд на зголемување на

интересот и притисокот на учениците за запишување во гимназија во последната декада. Денес тој сооднос изнесува 58.78% наспроти 41.22% во полза на стручното образование.

Ваквите состојби укажуваат на потребата од преземање на соодветни мерки, политики и реформски чекори кои би довеле до тоа постепено кај младите лица да почне да се менува сликата и интересот за стручното образование и истото да се направи поатрактивно за учениците, но истовремено и многу порелевантно на условите и потребите со кои во денешно време се соочува стопанството и пазарот на труд, воопшто.

**Табела 26.** Учество во стручното образование и обука

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Вк. ученици во редовни средни училишта</b>	<b>92,753</b>	<b>93,164</b>	<b>94,284</b>	<b>91,595</b>	<b>91,167</b>	<b>88,582</b>	<b>84,827</b>	<b>81,788</b>
Ученици во гимназиско образование	37,760	38,071	38,576	37,655	37,072	36,216	35,000	33,714
Ученици во СОО	54,993	55,093	55,708	53,940	54,095	52,366	49,827	48,074
<b>Учество на ученици во СОО</b>	<b>59.29%</b>	<b>59.14%</b>	<b>59.09%</b>	<b>58.89%</b>	<b>59.34%</b>	<b>59.12%</b>	<b>58.84%</b>	<b>58.78%</b>

Извор: Државен завод за статистика, *Статистички годишник*

Стручното образование и обука треба да ги задоволи потребите и интересите на различни групи на корисници. Поради тоа, потребно е развивање на различни патишта и можности за образование и обука кои ќе им помогнат на овие групи да стекнат нови или да ги надградат своите квалификации/компетенции, што може да се постигне преку воведување на висок степен на флексибилност во пристапот и обезбедувањето на образовните услуги. Воведувањето на флексибилни патишта за учење подразбира интеграција на формалното и неформалното учење.

Новите квалификации и вештини ја наметнаа потребата за доквалификување и преквалификување на лицата согласно барањата на пазарот на труд преку временски кратки курсеви и обуки. Поттикнувањето на вакви програми за кратки и динамични курсеви ќе го направи системот на стручно образование и обука пофлексибилен, со што ќе се подобрат и унапредат и можностите за брза реакција и задоволување на барањата на пазарот на труд со потребните вештини.

Наставата и учењето не смеат да доцнат зад промените во работата и секојдневниот живот, тие треба да се развиваат заедно со нив, посебно практичната настава во стручните училишта која е најважниот сегмент за стекнување на вештини и компетенции.

Барањата за градење на нови вештини подразбираат промена на досегашните начини на образование и учење - бараат нов пристап кон учењето. Во оваа насока, потребно е и континуирано усовршување на наставниците, зајакнување на поддршката за наставниците и инструкторите, развивање нови модели на креирање и користење на содржините и развивање на нови педагошки методи во реализацијата на практичната настава, доближувајќи го до учениците значењето на нивната струка.



## 2.3 Социјална инклузија и социјална заштита

### Вовед

Социјалната заштита е дефинирана како систем на мерки, активности и политики за спречување и надминување на основните социјални ризици на кои е изложен граѓанинот во текот на животот, за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост и за јакнење на неговиот капацитет за сопствена заштита.

Системот на социјалната заштита во Република Македонија континуирано се унапредува за да обезбеди ефикасна достапност до правата и услугите за најранливите категории на граѓани. Во оваа насока, социјалната заштита се остварува преку спроведување на мерки за превенција од настанување и намалување на последиците од социјалните ризици за граѓаните, обезбедување на парични давања и воспоставување и развој на услугите од доменот на социјална заштита (услуги на стручна работа од страна на стручни лица и стручни тимови, сместување во установа за институционална или вонинституционална заштита).

Владата на Република Македонија носи програми за мерки за субвенционирање на потрошувачката на енергија и други комунални услуги, условени парични давања за редовно средно образование на деца од домаќинства – корисници на социјална парична помош, за вработување на лица кои до 18-годишна возраст имале статус на дете без родители и без родителска грижа, за субвенционирање на вработување на корисници на социјална парична помош, со кои подетално се утврдуваат корисниците, мерките, носителите и изворите на средствата за овие мерки.

Со цел да се обезбеди поголема социјална сигурност за материјално најзагрозените семејства, висината на социјалната парична помош и постојаната парична помош, континуирано се зголемува еднаш годишно за 5% и тоа во 2013 и 2014 година, додека во 2015 година висината на овие надоместоци е зголемена за 10%. Воедно, се преземаат и дополнителни мерки за подобрување на заштитата на лицата во ризик од социјална исклученост, со воведување на нови парични права од социјална заштита и развој на социјалните услуги. Така, за подобрување на условите за секојдневно функционирање на лицата со попреченост воведени се правата за мобилност, слепило и глувост. Во 2015 година Министерството за труд и социјална политика го зголеми и посебниот додаток за материјално необезбедените родители на деца со пречки во развојот за 25%, а воведен е и паричен надоместок во износ од 8,000 денари за родители кои што имаат деца со пречки во развојот и кои во наредните 15 години ќе се грижат за овие деца без да ги сместат во институција, доколку не можат да остварат право на старосна или друг вид на пензија. Од јуни 2015 година зголемен е и надоместокот за трошокот за сметените лица во згрижувачки семејства и надоместокот за згрижувачите за 25%.

Државата ја остварува својата социјална функција преку мрежата на јавни установи за социјална заштита. Системот на социјалната заштита го сочинуваат центри за социјална работа (30), кои имаат јавни овластувања за вршење на работите од областа на социјалната заштита. Институционалната социјална заштита се обезбедува во 10 згрижувачки капацитети (за лица со ментална или телесна попреченост – сместени се

369 лица, деца без родители и родителска грижа - во кои се сместени 232 деца, стари лица - каде услуги користат 570 лица).

Во последно време, системот на социјална заштита е насочен пред сè кој развивање и јакнење на вонинституционалните форми на грижа за ранливите категории на граѓани, преку воспоставување на услуги на дневно и привремено згрижување, подобрување на згрижувањето на децата во згрижувачки семејства (евидентирани се 217 семејства, кои се грижат за 287 лица, од кои најголемиот број - над 85%, се деца), јакнење на потенцијалот на биолошките семејства за грижа за своите членови, организирано живеење во станбени единици со поддршка, мали групни домови или други алтернативни форми, во согласност со потребите на корисниците во заедницата (стари лица, лица со ментална или телесна попреченост, бездомници, жртви на семејно насилство, деца на улица, лица кои злоупотребуваат дрога итн.). Министерството за труд и социјална политика, досега има отворено 32 дневни центри - социјални сервисни служби за децата со попреченост, два дневни центри за деца на улица, два мали групни домови за деца без родителска грижа и деца со воспитно-социјални проблеми, еден центар за бездомни лица, четири засолништа за жртви на семејно насилство, 12 дневни центри за стари лица, три центри за давање на помош во домашни услови за стари лица, два дневни центри за зависници од психотропни супстанции. Покрај тоа, министерството финансиски поддржува и други дневни центри (вкупно 6) кои се менаџирани од страна на здруженија на граѓани и кои згрижуваат лица со интелектуална попреченост над 18 годишна возраст, како и дополнителен еден шелтер центар за интервентно сместување на жртви на семејно насилство и еден дневен центар за деца на улица. Со услугите во овие центри и останати наведени алтернативни форми на грижа и давање услуги отворени и воспоставени низ целата држава, во моментот се опфатени во просек над 1,770 корисници од различни ранливи категории. Во оваа бројка не се вклучени и лицата сместени во станбените единици за организирано живеење со поддршка, кои се воспоставуваат во рамки на процесот на деинституционализација.

Националната стратегија за деинституционализација се реализира во најголем дел во Установата за згрижување на лица со ментална попреченост Демир Капија. Досега од оваа установа во станбени единици за организирано живеење со поддршка се преместени 59 лица. Организирано живеење со поддршка се обезбедува за лица со ментална попреченост во 16 станбени единици, во кои се сместени 76 корисници (Неготино - 9 станбени единици, Скопје - 7 станбени единици). Оваа услуга се реализира од граѓанското здружение „Порака“ - Неготино, а со финансиска поддршка обезбедена преку договор со Министерството за труд и социјална политика.

Во установата за деца без родители „11 Октомври“ – Скопје организирани се 4 станбени единици за организирано живеење со поддршка, заради оспособување на децата за самостоен живот по напуштање на установата.

Центрите за социјална работа имаат јавни овластувања, ги администрираат паричните надоместоци од социјална заштита и ги обезбедуваат социјалните услуги. Администрирањето на паричните права од социјална заштита е целосно олеснето преку воспоставен систем на размена на информации по службена должност со

институциите кои водат бази на податоци потребни во постапките за остварување на парични права од социјална заштита. Во согласност со Акциониот план за отворање на нови дисперзирани одделенија во центрите за социјална работа, се обезбеди уште поголема достапност на социјалната заштита до сите граѓани, особено до оние кои живеат во руралните средини, старите и инвалидните лица.

Изготвена е функционалната анализа на центрите за социјална работа, која има за цел зајакнување на капацитетите на овие установи за обезбедување на квалитетни услуги кон граѓаните. Согласно утврдените недостатоци, дефинирана е нова организациона структура на центрите со цел да се унапреди работењето во овие установи и подобрување на услугите за граѓаните.

Капацитетите на системот на социјалната заштита се јакнат преку процесот на лиценцирање на стручните лица во системот на социјална заштита. Во рамките на овој процес, до крајот на 2015 година вкупно 844 стручни лица поседуваат лиценца и кои во текот на пет години, колку што е периодот на важење на лиценцата, треба да обезбедат 100 часа континуирана обука, согласно Програмата за континуирана едукација на стручните лица во системот на социјална заштита, изготвена од ЈУ Завод за социјални дејности - Скопје.

Процесот на децентрализација во доменот на социјалните услуги е во почетна фаза. Општините сеуште недоволно ја препознаваат својата социјална функција во донесување на сопствени програми од областа на социјалната заштита, заради организирање и спроведување на социјалната заштита за граѓаните од своето подрачје, како и во развојот на социјалните услуги во заедницата.

Законот за социјалната заштита го овозможува процесот на плурализација во обезбедувањето на социјалните услуги, но во праксата тие воглавно се обезбедени од државата. Недостасува иницијативата од општините да основаат установи за институционална или вонинституционална социјална заштита, додека во делот на приватната иницијатива, истата е значително подобро и дава добри резултати пред сè во основањето на приватни домови за стари лица, како резултат и на поволностите и мерките донесени од Владата на Република Македонија за продажба на неизградено градежно земјиште со почетна цена од 1 евро за м<sup>2</sup> со намена изградба на домови за стари лица, намалување на комуналните такси за градба за 95%, обезбедување на поволни кредитни линии за градба, искористување на средствата од ИПАРД програмата за развој на руралните подрачја и поврзување со мерките за вработување кои се спроведуваат од страна на Агенцијата за вработување на Република Македонија. Во таа насока досега во Република Македонија, покрај петте јавни домови за институционално сместување на стари лица, националните капацитети во моментот се зголемени за дополнителни 17 приватни лиценцирани установи за социјална заштита на стари лица. Вкупниот капацитет во домовите изнесува 1,167 легла, од кои 624 во јавните, а останатите 543 - во приватните домови за стари лица<sup>7</sup>. Активностите продолжуваат и понатаму и веќе е во постапка отворање на нови приватни домови за стари лица.

<sup>7</sup> Извор: МТСП; состојба: крај на 2015 година

Во Министерството за труд и социјална политика воспоставен е Регистар на здруженија на граѓани од областа на социјалната заштита и во моментот во него се запишани вкупно 75 здруженија кои работат на различни прашања од областа на социјалната заштита. Во рамки на активностите за зајакнување и поддршка на граѓанскиот сектор редовно се објавуваат Јавни конкурси за поддршка на проекти имплементирани од здруженија од областа на социјалната заштита, како што се проекти за работа на Дневни центри за лица со пречки во интелектуалниот развој над 18 години, проект за Дневни центри за деца на улица, проекти за заштита на жртви на семејно насилство итн.

Во 2015 година за 10% се зголемени износите на средствата од игри на среќа наменети за националните инвалидски организации, односно обезбедени се 66.000.000 денари за финансирање на активностите на националните инвалидски организации, нивните здруженија и нивната асоцијација, како и на здруженијата за борба против семејно насилство и на Црвениот крст на Република Македонија.

Во изминатиот период во Република Македонија се работи и на развивање и поттикнување на социјалното претприемништво. Во рамки на проектот „Поддршка на развојот на правната рамка за социјално претприемништво во Република Македонија“, кој се имплементира со поддршка од страна на Британската Амбасадата и чија основна цел е зголемување на можностите за вработување и социјално вклучување на маргинализираните групи во државата, подготвена е „Анализа на состојбите и можностите за уредување на социјалното претприемништво во РМ со понуда на опции“, како и „Компаративна анализа на закони од интерес за развој на социјалното претприемништво во РМ“. Во рамки на еден инклузивен процес со вклученост на поголем број на релевантни заинтересирани субјекти и меѓународна експертиза, подготвен е предлог-текст на Закон за социјално претприемништво, како и соодветната проценка на влијанието на предложената регулатива и истиот во наредниот период ќе биде ставен на јавни расправи. За оваа намена се обезбедува и помош и експертска поддршка и преку ИПА инструментот на Европската унија.

Донесен е нов Закон за превенција и заштита од семејно насилство, кој е првиот посебен систематски закон во оваа област, со кој се унапреди и воспостави целосен и координиран систем за делување на ниво на превенција, спречување и заштита од семејното насилство.

За развојот на областа на социјалната заштита и социјалното вклучување подготвени се и се имплементираат соодветни национални стратешки документи како: Програмата за развој на социјалната заштита 2011-2021, Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020, Национална стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност 2010-2018 година, Национална стратегија за стари лица 2010-2020 година, Национална стратегија за деинституционализација, при што за следење и оцена на нивното спроведување формирани се и посебни мултисекторски национални координативни тела.

Во системот на заштита на децата се обезбедува згрижување на деца од предучилишна возраст во детски градинки, како и парични права за детски додаток, родителски додаток за дете, еднократна парична помош за новороденче и посебен додаток за деца со пречки во развојот, согласно Законот за заштита на децата.

Згрижувањето и воспитанието на децата од предучилишна возраст се остварува во вкупно 65 јавни установи за деца - детски градинки и 4 јавни центри за ран детски развој, распоредени во 58 општини, Работат и 33 приватни установи, од кои 20 се приватни детски градинки, 7 се приватни центри за ран детски развој и 6 детски градинки организирани како организациони единици во состав на правни лица и приватни училишта. Со тоа, дејноста се реализира во 103 установи, во вкупно 294 објекти и 2 агенции за давање на услуги за чување и нега на деца од предучилишна возраст. Од вкупниот број, 65 објекти се во рурални средини и обезбедуваат предучилишна грижа и воспитување токму на децата од руралните средини, како посебна ранлива целна група. Детските градинки се основани од Владата на РМ, општините и приватниот сектор, при што мрежата на детски градинки се проширува, а особено се создаваат услови за вклучување на децата во малите општини и руралните средини, согласно Проектот изградба на 40 детски градинки за четири години.

Во Република Македонија интензивно и во континуитет се реализираат бројни мерки и активности кои се директно насочени кон подобрување на состојбата и социјалната инклузија на Ромите во државата.

Во однос на демографскиот профил, со површина од 25,713 км<sup>2</sup>, Република Македонија во 2013 година имаше популација од 2,064,032 жители населени во 85 општини, а според последниот попис од 2002 година, 62% од вкупниот број на население беа Македонци, 25.2% Албанци, 3.9% Турци, 2.7% Роми, 0.2% Срби, додека другите групи ги пополнија останатите 3.8%. Како одраз на овој мултиетнички состав, уставот на државата содржи одредби кои ги гарантираат правата на националностите. Ромите се признаени како националност со сите постапни права, слободи и заштита од дискриминација. Лоцирани во урбани области најголемиот број на жители Роми се во Скопје, Прилеп, Куманово, Битола, Тетово, Гостивар, Штип, Кочани, а членови на оваа националност се идентификувани во повеќе од 50 општини. Покрај официјалните податоци на локално ниво, неретко, од страна на невладините организации се посочува на можноста од постоење на поголем број на ромско население. Како причина за разликите во однос на официјалните статистички податоци, се наведува големиот број на граѓани Роми кои немаат лична документација, како и економската миграција на Ромите од еден во друг град и во странство, отсуството на свесност кај дел од ромската заедница за важноста на пописот и други причини.

Република Македонија е член на Декадата за вклучување на Ромите 2005–2015, како политички ангажман од европските влади да се подобри социо-економскиот статус и социјалната инклузија на Ромите и платформа за здружување на владите, меѓувладините и невладините организации и ромското граѓанско општество, со цел да се забрза напредокот кон подобрување на благосостојбата на Ромите и да се иницира таквиот напредок на транспарентен и мерлив начин.

Во рамките на овој процес, Владата на Република Македонија, ги презема потребните мерки на ниво на креирање и имплементација на политики и стратегии, со кои се иницира подобрување на квалитетот на живеењето и интеграцијата на Ромите во општеството.

Во 2004 година Владата ја усвои Стратегијата за Ромите во Република Македонија, која го опфаќаше периодот од 2005 до 2014 година, Стратегијата ги утврди приоритетните области на делување во претстојниот десетгодишен период, а се подготвија и Националните акциски планови за образование, здравствена заштита, вработување и домување. Во 2004 година беше формирано Националното координативно тело, како структура што треба да ја следи и насочува имплементацијата на стратегиите и политиките за социјална инклузија и интеграција на Ромите.

Во изминатиот период иницирано е креирање на повеќе од 15 локални (општински) стратегии и акциски планови за имплементација на Декадата Ромите.

Во 2011 година, на иницијатива на Министерството за труд и социјална политика беше донесен и посебен Национален акциски план за унапредување на општествената положба на жената Ромка.

Во периодот 2011-2012, Република Македонија претседаваше со Декадата на Ромите.

Во текот на 2014 година, во координација на Министерството за труд и социјална политика и министерот без ресор – Национален координатор на Декадата и Стратегијата за Роми, се спроведе партиципативен процес со вклученост на сите релевантни субјекти, за ревидирање и редизајнирање на Стратегијата за Ромите од 2005 година.

Како резултат на овој процес, подготвена е нова Стратегија за Ромите во Република Македонија која го опфаќа периодот од 2015 до 2020 година.

Стратегијата е подготвена во согласност со основните одредби на стратегијата на Европската унија „Европа 2020“ и со неа се опфатени приоритетните области вработување, образование, домување, здравство и култура. Согласно Стратегијата, во текот на 2015 година се работеше на подготовка и на потребните Национални акциски планови за приоритетните области од Стратегијата. Акциските планови за вработување, за здравство, за образование, домување и акцискиот план за зајакнување на положбата на ромската жена се усвоени во 2016 година.

### Здравствена заштита

Во системот на здравствената заштита, здравствената дејност е дефинирана како дејност од јавен интерес која се врши организирано во здравствени установи (во одредени исклучоци и надвор од нив), од страна на здравствени работници и здравствени соработници. Здравствените установи во кои се врши здравствената дејност се основани и спроведуваат здравствена заштита како јавни - основани од Владата на Република Македонија и приватни - основани од домашни и странски, правни и физички лица.

Преку модернизацијата и континуираното унапредување на реформите во здравствениот сектор, како еден од битните стратешки приоритети во оваа област се обезбедува:

- укажување на поквалитетна и современа здравствена заштита на населението, во услови на модерна здравствена технологија и од страна на здравствени работници чие што усовршување продолжува и во еминентни светски здравствени центри;
- одржлив, интегриран и ефикасен здравствен систем кој се темели врз начелата на еднаквост, солидарност и врз реалните потреби на граѓаните, како и
- креирање на политика за понатамошно вложување во целокупниот здравствен систем во државата.

Една од основните стратешки цели на Министерството за здравство е да обезбеди квалитетна, навремена и достапна здравствена заштита на населението која се спроведува во повеќе нивоа и тоа :

Ниво на превентивна здравствена заштита - 1 Институт за јавно здравје, 10 центри за јавно здравје со 21 подрачни единици, основани како јавни здравствени установи.

Дејноста во овие установи е финансирана во еден дел од средствата на Фондот за здравствено осигурување на Македонија, за граѓаните кои се здравствено осигурени, а дел од средствата на Буџетот на Република Македонија за програмските активности опфатени со програмите кои Владата на Република Македонија ги носи секоја година.

Во ова ниво, само во областа на заштитата на населението од заразни болести, дадена е можност и други субјекти освен здравствените установи, а кои исполнуваат точно утврдени услови, да вршат дејност дезинфекција, дезинсекција и дератизација.

Ниво на примарна здравствена заштита - 34 здравствени домови и 2 здравствени станици основани како јавни здравствени установи во кои дејноста ја вршат 2,963 здравствени работници и 1,202 административно-технички кадар. Во рамките на овие здравствени установи функционираат патронажните служби, советувалицата за мајки и деца, имунизацијата и службите за итна медицинска помош организирани во тимови за работа.

Во примарната здравствена заштита заради подигнување на нивото на квалитетот на здравствената заштита, во тек е сеопфатен процес што има за цел доедукација и специјализација на здравствените работници, заради создавање институцијата лекар специјалист по семејна медицина, т.е. семеен лекар. Досега едуцирани се 157 специјалисти, а за 93 едукацијата е во тек. Останатите лекари кои работат во примарната здравствена заштита како избрани лекари, а не се специјалисти по семејна медицина, едукацијата треба да ја завршат најкасно до крајот на 2020 година.

Во рамките на ова ниво, како приватни здравствени установи, основани се 3,183 ординации од кои 1,405 се од областа на медицината, 1,290 се ординации по општа стоматологија, 133 поликлиники. Сите овие здравствени установи работат во мрежата на здравствени установи чии услуги ги финансира Фондот за здравствено осигурување на Македонија. Како приватни здравствени установи во ова ниво работат и 174 заботехнички лаборатории.

Нивото на секундарната здравствена заштита функционира како специјалистичко-консултативна и болничка здравствена заштита во 13 општи болници, 3 клинички болници, 7 специјални болници, 7 заводи и 5 институти, основани како јавни

здравствени установи. Во ова ниво дејноста ја вршат вкупно 8,715 работници од кои 6,468 (74%) како медицински и 2,247 (26%) како немедицински кадар.

Во нивото на специјалистичко-консултативната и болничката здравствена заштита, како приватни здравствени установи основани се 264 специјалистички ординации од областа на медицината, 224 специјалистички ординации од областа на стоматологијата, 26 поликлиники, 190 дијагностички лаборатории 2 центри за дијагноза, 1 општа болница, 8 специјални болници, 1 клиничка болница и еден Универзитетски стоматолошки клинички центар. Дел од овие здравствени установи се во мрежата на здравствените установи.

Ниво на терциерна здравствена заштита – со 28 универзитетски клиници и еден Универзитетски стоматолошки клинички центар, сите основани како јавни здравствени установи и чија дејност се врши во мрежата на здравствените установи, од страна на вкупно 3,875 работници од кои 2,820 (72.7%) како медицински и 1,055 (27.3%) како немедицински кадар.

Здравствените установи од терциерната здравствена заштита и дел од установите од секундарната здравствена заштита, во исто време се и наставна база на високообразовните установи од областа на медицината, стоматологијата и фармацијата.

### Здравствено осигурување

Обезбедувањето и спроведувањето на задолжителното здравствено осигурување за граѓаните на Република Македонија го врши Фондот за здравственото осигурување на Македонија (ФЗОМ), во согласност со одредбите од Законот за здравственото осигурување и неговите подзаконски акти. Фондот за здравствено осигурување со своите подрачни служби го спроведува здравственото осигурување за 1,058,665 осигуреници, од кои 486,116 активни работници, 19,077 активни земјоделци, 283,658 пензионери, 17,159 невработени лица, 238,739 лица осигурени преку Министерството за здравство, 13,916 останата лица, како и за 725,951 членови на нивните семејства, т.е. вкупно 1,784,616 лица. Со Законот за здравственото осигурување воведен е и основ за задолжително здравствено осигурување на лицата со статус на признаен бегалец и лицата под супсидијарна заштита.

Со Законот за здравственото осигурување предвидено е ослободување од партиципација за ранливите категории граѓани и тоа: за децата со посебни потреби, според прописите за социјална заштита, за корисници на постојана парична помош, лицата сместени во установи за социјална заштита и во друго семејство, душевно болни лица сместени во психијатриски болници и лица со ментален хендикеп без родителска грижа. Покрај тоа, со посебна програма на Владата на Република Македонија предвидено е и ослободување од партиципација во случаите на болничко лекување за примателите на пензија, чијашто пензија е пониска од 12,600 денари, како би се допринело кон зачувување и унапредување на здравјето на оваа категорија граѓани.

Согласно Законот за здравственото осигурување, основните здравствени услуги опфатени со задолжителното здравствено осигурување, Фондот ги обезбедува, т.е. ги плаќа во здравствените установи утврдени со мрежата на здравствени установи, во



која се врши здравствената дејност. Здравствените услуги кои се извршени во установите надвор од мрежата на здравствени установи, паѓаат на товар на средствата на осигурениците, т.е. пациентите.

Со Законот за здравствената заштита и досегашните негови измени и дополнувања, како и со подзаконските акти, се создаваат правни основи за спроведување на вистински реформи во здравството, кои што ќе резултираат во укажување на квалитетна, рационална, ефикасна и ефективна здравствена заштита. Во оваа насока е воведувањето на системот „мој термин“, обезбедувањето на здравствена заштита на населението преку практикување на медицина заснована на докази, зајакнување на механизмите во издавањето на лиценците за здравствените установи и лиценците за работа на здравствените работници, нивната проверка, продолжување и обновување. Воведувањето на новиот образовен систем на идните здравствени работници, утврден со новите образовни програми на високообразовните установи кои се организирани врз европски стандарди, во согласност со Болоњскиот процес, како и воведувањето на системот на мерење на квалитетот на здравствените работници, се битни сегменти во дефинирањето на квалитетна и рационална здравствена заштита. Врз ова влијание има и вршењето на надзорот врз стручната работа на здравствените работници и соработници и врз работењето на здравствените установи воопшто.

## Клучни предизвици во областа на социјална заштита и социјална инклузија

### **2.3.1 Унапредување на децентрализацијата на услугите од социјална заштита и справувањето со сиромаштијата и социјалната исклученост на локално ниво**

Во согласност со донесената Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020, во изминатиов период во Република Македонија се реализираа голем број на активности и мерки за подобрување на состојбите, сепак тие имаат ограничено влијание, особено во делот на вклучување на локалната заедница и постигнување на позабележителни резултати на локално ниво. Затоа е неопходно да се интензивираат напорите за зајакнување и што подобро и поефикасно користење на расположливите човечки и материјални ресурси, заедничко дејствување, координација и соработка на сите релевантни субјекти во функција на побрз развој, повисок стандард, поквалитетно живеење и развој на механизмите за социјално вклучување на ранливите категории на граѓани во локален контекст.

Во оваа насока, особено е значаен процесот на децентрализација кој треба да се насочи кон натамошно јакнење на социјалните функции на општините на стратешко, како и

на оперативно ниво. Во општините постојат различни категории на ранливи групи на граѓани кои се наоѓаат на маргините на општеството или се наоѓаат во различни состојби на социјален ризик, при што со процесот на децентрализација неопходно е локалната самоуправа се повеќе да ја презема надлежноста во повеќе сфери, меѓу кои и во делот на развој на социјалните услуги, прилагодени на конкретните потреби на населението во локалната заедница. Неопходно е да се поттикне и развојот на програми на локално ниво, кои овозможуваат активација и работна рехабилитација на ранливите групи на граѓани, што би придонело кон зголемување на нивното учество на пазарот на трудот, а со тоа и излегување од магичниот круг на сиромаштијата и социјалната исклученост.

Во отсуство на доволни финансиски средства и институционални капацитети, голем број на ЕЛС сеуште немаат изградено ефикасни системи на поддршка и грижа за социјалните потреби на ранливите лица, како и соодветни информации и бази на податоци за бројот на ранливи групи, за видовите на ранливост, нивните специфични потреби и ограничувања, кои понатаму би се користеле за подготовка на соодветни локални програми и решенија базирани на локалните потреби на населението.

Во досегашниот период во овој дел, како добра пракса е препознаена активноста за воспоставување на центри за социјални услуги (во 4 пилот општини) и локални координативни тела за социјална заштита (во 3 пилот општини), како механизми за развој на превентивната работа, планирање и преземање на активности од областа на социјалната заштита и воспоставување на ефикасна меѓусекторска соработка.

Позитивна пракса исто така е и Програмата за општинско корисна работа, т.е. Програма за испорака на социјални услуги во локалната заедница, со која се унапредува системот за обезбедување на социјални услуги на локално ниво преку дополнување на постоечките и/или воведување на нови услуги. Со оваа програма се настојува да се помогне социјалното вклучување на лицата кои потешко се вклучуваат на пазарот на трудот преку нивно работно ангажирање со скратено работно време заради стекнување на одредени вештини, но истовремено и заради зголемување на понудата на социјални услуги, согласно потребите на населението во дадената локална самоуправа. Во текот на 2015 година, во оваа програма беа вклучени 42 општини, со ангажирани 318 невработени (ранливи) лица и се поддржа реализација на 85 видови услуги на локално ниво, пред сè во делот на грижа за старите лица, грижа за деца и лица со попреченост, претшколско образование, образование на возрасни, а опфатени беа повеќе од 12,000 крајни корисници. Поради покажаниот интерес и позитивните резултати и влијание, Програмата за општинско корисна (испорака на социјални услуги во локалната заедница) работа ќе продолжи да се имплементира и во наредниот период.

Во секој случај, постои потреба од натамошно координирање и вклучување на сите засегнати страни во заедницата, во процесот на обезбедување на квалитетни и иновативни социјални услуги. Оваа е особено значајно во делот на изготвување на програми за социјална заштита на локално ниво, но кои досега не се соодветно буџетирани од сопствени извори на средства на општините.

### 2.3.2 Поддршка и унапредување на деинституционализацијата, со фокус на лицата со попреченост

Во досегашниот период направен е напредок во однос на воспоставување на нов облик на грижа во заедницата, преку формирање на служби за организирано живеење со поддршка, но таа форма треба да се пошири и за другите корисници на установите кои згрижуваат лица со попреченост и за децата сместени во институционална грижа, со цел создавање на услови за нивно вклучување во заедницата по престанокот на сместувањето. Потребни се дополнителни просторни капацитети со мал капацитет и едукација на стручните лица за обезбедување на услугата подржано живеење. Покрај тоа, размислувањата се во насока на тоа услугите кои се обезбедуваат во формите за организирано живеење со поддршка, да се надополнат и со развивање на стандардизирани услуги за работна рехабилитација и оспособување на овие лица, со што би се помогнало нивното вклучување на заштитениот или отворениот пазар на труд.

Како еден од приоритетите во процесот на деинституционализација, е тој да се прошири и во другите установи кои згрижуваат лица со различни видови на попреченост, пред сè установите кои згрижуваат деца, младинци и лица со телесна попреченост. За таа цел треба да се развијат програми кои ќе овозможуваат проценка на преостаната функционалност на овие лица (некои од нив се сместени во овие установи и повеќе од 15 години), нивото на образование, работни вештини и потенцијали, како и да се обезбедат соодветни тренинг програми за стручните лица, за планирање, подготовка на индивидуални планови за психо-социјална поддршка и обука, професионална и работно-ориентирана рехабилитација.

Потребно е да се овозможат и законски предуслови за финансирање на рехабилитационските програми, со што ќе се развијат и сервиси за рехабилитација кои ќе бидат специјализирани и прилагодени на индивидуалните потреби на корисниците згрижени во овие установи.

Институциите во психијатриската сфера кои згрижуваат лица со нарушено ментално здравје во многу аспекти се различни од установите за социјална заштита за другите видови на попреченост. Здравствените установи кои згрижуваат лица со проблеми во менталното здравје имаат доминантен медицински карактер и во Македонија тоа се психијатриските болници или клиничките болници кои имаат одделенија за овие лица. Овие установи се финансирани од здравствениот сектор и во нив не постојат развиени социјални услуги, при што една од причините за институционализација на овие лица е и недостатокот на социјални сервиси во локалната заедница, што доведува до социјално исклучување и дискриминација на лицата со ментални нарушувања.

Од овие причини, потребно е да се започне со спроведување на политики и мерки за трансформација и на овие институции кои згрижуваат лица со ментални здравствени проблеми, да се отпочне со развивање на соодветни програми за работна рехабилитација и психо-социјална поддршка на овие лица, како и да се развијат системи на поддршка во локалната заедница, пред сè социјални сервиси за помош и поддршка во местото на живеење.

Процесот на деинституционализација на установите за згрижување на деца без родители и родителска грижа, за деца со попреченост и за деца со воспитно-социјални проблеми треба да се одвива преку трансформација на установите, во насока на остварување на дејноста преку форми блиски на семејно живеење и програми за поддршка на децата за стекнување на знаења и вештини за самостојна грижа и независно живеење.

Формата на згрижување во згрижувачки семејства треба да се зајакне со континуирана поддршка на згрижувачите, развој на специјализирани, привремени и интервентни згрижувачки семејства. Во оваа област потребно е да се овозможи професионално згрижување, обезбедување на поддршка на згрижувачите во грижата за сместените лица и поголема информираност на општата јавност во заедницата.

### 2.3.3 Понатамошен развој на социјалните услуги и плурализација

Правата и услугите од социјална заштита се обезбедуваат од државата, додека општините само незначително се вклучуваат со ограничени средства. Приватната иницијатива не е доволно застапена во однос на сите услуги од социјална заштита, но како причина може да се истакне и непостоењето на цена на чинење на услугата дефинирана од страна на државата (по час и по корисник). Евидентен е недостатокот на обезбедување на социјалните услуги од страна на граѓанскиот сектор, кој вообичаено зависи од средства обезбедени од страна на надворешни донатори.

Во системот на социјална заштита недостасуваат услуги и капацитети за згрижување на возрасни инвалидни лица и за лица со комбинирани попречености, додека услугите за старите лица се недоволни. Исто така, потребно е да се развијат и услуги за професионална рехабилитација на лицата со попреченост и персонална асистенција, за полесен влез на овие лица во образовниот систем, на пазарот на трудот, како и за нивно целосно социјално вклучување.

Развојот на социјалните услуги треба особено да се насочи кон креирање на ефикасни услуги според потребите на корисниците и согласно локалните прилики, обезбедување на услуги достапни во место на живеење на корисникот, а со цел превенција на институционализацијата и продолжување на престојот во домашна средина.

### 2.3.4 Унапредување на социјалната инклузија на Ромите

Иако во Република Македонија постои напредок во однос на подобрувањето на интегрираноста на Ромите во општествените текови, сепак актуелните состојби укажуваат на потребата од понатамошно унапредување во овој дел и продолжување со позитивните трендови и успешното делување во оваа насока.

Република Македонија, следејќи го правецот на политичкиот курс зацртан пред сè од институциите на Европската унија, се придружи кон земјите кои покажаа подготвеност за подготовка на посебен национален стратешки документ кој промовира принцип на активна заштита на правата на Ромите и кој има за цел да се излезе во пресрет на специфичните потреби и проблеми со кои перманентно се соочува оваа етничка заедница во државата.

Во текот на изминатиот период забележителни се одредени позитивни резултати и тенденции во однос на подобрување на состојбата на Ромите во Република Македонија, во делот на образованието, политичко делување на централно и локално ниво, јакнење на невладиниот сектор, намалување на дискриминацијата и стереотипите, подобрување на пристапот до институциите и услугите. Сепак евидентно е дека се уште постои потреба од подобрување во сите сфери на живеење.

Лицата без документи, ромските деца на улица, невработеноста, големиот број на ромски семејства кои што живеат во сиромаштија, големиот број на Роми азиланти во земјите на ЕУ, појавата на дискриминацијата, се проблеми кои загрижуваат и бараат понатамошни ефикасни и ефективни мерки за нивно надминување.

Некои од евидентираниите предизвици и стратешки приоритети на кои е неопходно да се работи во претстојниот период се :

- подобрување на условите и можностите за вработување и намалување на невработеноста на ромската заедница, а преку тоа и нејзина интеграција во општествените текови во Република Македонија;
- подигнување на нивото на образование на ромската заедница;
- намалување на јазот во квалитетот на домување помеѓу ромската и неромските заедници во Република Македонија;
- континуирано подобрување на здравствениот статус на ромската заедница;
- развој и промоција на ромската култура, јазик и традиција.

### 2.3.5 Клучни предизвици во делот на одржливоста на пензискиот систем

Како и во повеќето земји во светот и пензискиот систем на Република Македонија не остана отпорен на факторите кои влијаат на неговата издржливост. Имено, Република Македонија се соочува со демографски промени кои имаат негативно влијание врз системот, намалување на стапката на наталитет и зголеменото траење на животот поради подобрените животни услови, со што се менува структурата на населението. Како резултат на овие промени доаѓа и до измена на соодносот меѓу работниците и пензионерите со што станува се потешко системот да опстанува и функционира само врз основа на начелото на солидарност, односно како pay-as-you-go систем. Покрај низата параметрички реформи кои се воведоа во последните 20 години, се претстави и капитално финансиската компонента која се базира на индивидуално штедење за обезбедување на пензија, која значи подлабока реформа на системот и диверзификација на ризикот. Со измените во 2004 година се измени структурата на пензискиот систем во Република Македонија, со што се воведоа трестолбен систем:

- **Прв столб**, пензиско и инвалидско осигурување базирано на солидарност;
- **Втор столб**, задолжително капитално финансирано пензиско осигурување, и
- **Трет столб**, доброволно капитално финансирано пензиско осигурување.

Во 2006 година започна имплементирањето на вториот столб на пензискиот систем, со што сите нововработени после 2003 година задолжително се зачленуваат и вкупниот придонес за пензиско и инвалидско осигурување им се дели во првиот и во вториот столб. Во 2009 година започна да функционира третиот столб, кој ги вклучува сите кои не се задолжително осигурени, односно сите кои по било кој основ немаат обезбедено потребен стаж на осигурување како услов за пензија или кои никогаш не работеле да можат да си обезбедат пензија во старост. Во вториот столб од воведувањето до сега оперираат две пензиски друштва кои управуваат со пензиски фонд, со по еден задолжителен пензиски фонд и еден доброволен пензиски фонд. Во задолжителните фондови, заклучно со 28 февруари 2015 година членуваат 376.926 членови и нето средства во висина од околу 35,8 милијарди денари (или околу 583 милиони евра).

Во третиот пензиски столб членуваат 20.509 лица и нето средства во висина од околу 575 милиони денари (или околу 9 милиони евра).

Во 2013 година влезе во сила Законот за исплата на пензии и пензиски надоместоци од капитално финансираното пензиско осигурување, со кој се регулираат видовите на пензии и пензиски надоместоци, условите за стекнување на право на пензија, институциите кои ќе вршат исплата на пензии и пензиски надоместоци, и други прашања кои се поврзани за пензиите и пензиските надоместоци од задолжително и доброволно капитално финансирано пензиско и осигурување. Иако направените реформи на долгорочен план значат зајакнување на финансиската издржливост на системот, сепак поголеми ефекти се очекуваат со понатамошниот развој на капитално финансираното пензиско осигурување, со зголемувањето на средствата, со воведување на либерални правила на инвестирање и со пензионирањето на членовите и повлекувањето на средствата.

Како главни предизвици за подобрување на издржливоста на системот и кои истовремено ќе придонесат за подобрување на материјалната состојба на членовите и пензионерите можат да се идентификуваат:

- **Примена на Законот за исплата на пензии и пензиски надоместоци од капитално финансирано пензиско осигурување донесен во 2012 година, односно обезбедување на пензии и пензиски надоместоци за членовите од вториот и третиот столб.** Во пензискиот систем кој се заснова на солидарност, сегашните осигуреници плаќаат придонес со што се обезбедува плаќање на пензија за сегашните пензионери. Пензијата во едностолбниот систем зависи од уплатата на придонес и се плаќа по законски дефинирана формула. Со Законот за исплата на пензии и пензиски надоместоци од капитално финансирано пензиско осигурување се регулираат исплатите на пензии и пензиски надоместоци од задолжително и доброволно капитално финансирано пензиско осигурување. Членовите на задолжителните пензиски фондови добиваат дел од пензијата од првиот столб која е дефинирана и дел од вториот столб која освен од уплатата на придонесот зависи и од приносот добиен по инвестирањето на уплатените средства. Секој од членовите на задолжителните пензиски фондови си има своја сметка во која се уплаќаат средствата, тие средства се инвестираат и оплодуваат, додека членот во секое време има увид во состојбата на сметката. На овој начин се воспоставува поголема одговорност на осигурениците во уплатата на придонесот, особено за висината на уплатата, бидејќи од тоа зависи колкава пензија ќе добијат, имајќи предвид дека висината на пензијата зависи и од приносот од инвестирањето.
- **Обезбедување на одржливост на пензискиот систем на долг рок, преку следење на финансиската одржливост на првиот пензиски столб и инвестирањето на средствата во вториот пензиски столб, прилагодување на пресметката на пензијата и усогласување на пензиите.** Пензискиот систем се финансира од придонесот за пензиско и инвалидско осигурување којшто изнесува 18% од платата. Покрај зголемување на бројот на осигуреници преку нови вработувања, унапредувањето на наплатата на придонесот за пензиско и инвалидско осигурување е клучно за зголемување на учеството на придонесот во вкупните приходи на Фондот на ПИОМ и намалување на дефицитот.
- **Воведување на нови можности за инвестирање на средствата од втор и трет столб преку воведување на повеќе видови инвестициони портфолија усогласени според ризикот на инвестирање.** Инвестирањето на средствата од придонесот во вториот и третиот столб се врши според строги правила регулирани со закон. Ова е од причини што во времето на донесување на законите за капитално финансирано пензиско осигурување (втор и трет столб), во Република Македонија сеуште немаше развиен пазар на капитал. Покрај тоа, потребно е повеќе време системот за капитално финансирано пензиско осигурување да созрее и граѓаните, преку едукација, да се стекнат со повисоко ниво на знаење во однос на начинот на инвестирањето на средствата и да превземаат одговорност во делот на управување со сметката и инвестирањето на средствата.

### 2.3.6 Клучни предизвици во областа на здравствениот систем и здравствената заштита на населението

Во изминатиот период здравствениот систем во Република Македонија континуирано и интензивно се реформира, во насока на обезбедување на квалитетна здравствена услуга и подобрување, унапредување и одржување на здравјето на целото население.

Во оваа насока се реализираат голем број на реформи во здравствениот сектор, подобрување на услугите, набавка на нова опрема, реновирање, реконструкција и изградба на здравствени установи низ државата, воведување на национален систем за електронска евиденција во здравството, преку системот за електронско упатување и закажување „мој термин“ и системот за е-рецепт, со цел добивање на поквалитетна и побрза здравствена услуга, како и активностите за инвестирање во човечките ресурси, во стручноста и компетентноста на здравствените работници итн.

Во рамки на здравствениот систем и понатаму и во наредниот период интензивно ќе се работи на унапредување и подобрување на состојбата и справување со предизвиците во оваа област.

Еден од важните предизвици е понатамошното **намалување на нееднаквоста во достапноста, т.е. унапредување на пристапот до здравствената заштита** за сите граѓани на Република Македонија. Во оваа насока се реализираат повеќе активности и проекти, меѓу кои воведувањето на институцијата/службата „*рурален доктор*“ со кои се доближува здравствената заштита и се обезбедуваат основни услуги од примарната здравствена заштита до жителите од пооддалечените рурални населени места, обезбедувањето на можност за проширување на фармацевтската мрежа на територија на Република Македонија преку отворања на аптекарски станици во рурални подрачја со население до 3,500 жители, спроведувањето на проектот за домашна визита во чии рамки медицински тимови од здравствените домови вршат патронажни посети во домовите на лицата со посебни потреби и хронично болните, воведувањето на дополнителни стимулирања од страна на Фондот за здравствено осигурување за лекарите кои даваат здравствени услуги во руралните средини. Во оваа насока се и бројните активности кои се спроведуваат за подобрување на здравствената состојба и подобрување на пристапот до здравствените услуги за Ромската популација во Република Македонија, преку зголеменото користење на здравствените услуги дефинирани во превентивните програми, како што се програмите за мајки и деца, за систематски прегледи на деца, имунизација, здравје за сите, потоа имплементацијата на проектот за Ромски здравствени медијатори итн. Активностите и проектите во овој дел ќе продолжат и во наредниот период.

Човечките ресурси се јадрото на системот за здравствена заштита, поради што **подобрувањето на стручноста и компетентноста на здравствените работници** останува еден од клучните приоритети и во наредниот период. Во овој период значителни напори, во рамки на здравствениот систем, се вложија во развојот на човечките ресурси во здравството и подигнувањето на знаењето и стручноста на



здравствените работници, преку спроведување на различни форми на континуирана едукација и професионален развој, организирање на едукација на докторите и останатиот медицински персонал во врвни здравствени установи во странство, особено во земји од Европската унија и во Соединетите Американски Држави.

Преку Програмата за едукација на здравствени работници се обезбедуваат средства за обуки и усовршување на здравствени специјалисти вработени во јавни здравствените установи од секундарно и терциерно ниво, за примена на нови методи на дијагностика и третман на болести, за стекнување на најнови знаења и стручно оспособување и усовршување за примена на посложени интервенции. Во овој дел склучени се и 37 Меморандуми за соработка со врвни медицински установи од странство, при што во текот на 2014 година реализирани се обуки на околу 420 здравствени работници. Паралелно со тоа, континуирано продолжува и набавката на нова современа медицинска опрема за повеќе јавни здравствени установи во државата.

Сето ова ќе придонесе кон подобрување на општата здравствена состојба на населението во Република Македонија преку навремена дијагностика, намалување на просечното време на лекување, давање услуги по највисоки стандарди, намалување на просечното време на чекање, намалување на трошоците за лекување по пациент, намалување на постоперативните компликации, како и намалување на боледувањата.



### 3. РЕФОРМИ И МЕРКИ ВО ОБЛАСТА НА ВРАБОТУВАЊЕТО И СОЦИЈАЛНАТА ПОЛИТИКА НАСОЧЕНИ КОН ПАМЕТЕН, ОДДРЖЛИВ И ИНКЛУЗИВЕН РАСТ

Како што е познато, моменталната стратешка рамка која го дефинира развојот и реформската агенда на Европската унија во текот на оваа деценија е „Европа 2020“ – Стратегијата за раст на ЕУ. Стратегијата Европа 2020 е донесена во 2010 година, како одговор на силните предизвици пред кои беа исправени земјите-членки на Унијата, во однос на потребата од што поскоро заздравување и надминување на последиците од глобалната економска криза и другите структурни и долгорочни предизвици, како глобализацијата, интензивирањето стареење на популацијата, притисокот врз природните ресурси итн. Европа 2020 беше развиена врз основа и на искуствата и „научените лекции“ од претходната Лисабонска Стратегија, земајќи ги во предвид како предностите и силните страни, така и идентификуваните недостатоци и слабости, посебно во делот на практичната имплементација и следењето на реализацијата на стратешките цели, механизмите на координација, управување и поддршка на остварувањето на посакуваните резултати.

Стратегијата „Европа 2020“ е дизајнирана така да допринесе кон остварување на раст во земјите-членки и Европската унија во целост, кој ќе биде **паметен, одржлив и инклузивен**, раст кој ќе биде заснован на креирањето на работни места и намалување на сиромаштијата, зголемено и поефикасно инвестирање во образование, истражување и иновации, ублажување на климатските промени и енергетска одржливост.

Стратегијата се фокусира на неколку специфични амбициозни цели кои на ниво на ЕУ треба да се постигнат во текот на оваа деценија во областите на вработување, образование, борба против сиромаштијата и социјалната исклученост, иновации и климатски промени/енергетска одржливост. Утврдените области на делување и цели согласно Стратегијата, се поддржани и со (седум) конкретни т.н. “*flagship*” иницијативи, кои обезбедуваат рамка за заедничко дејствување и заедничка акција на ЕУ и националните институции и власти, за успешна имплементација на Стратегијата, како што во делот на обезбедувањето на инклузивен раст се иницијативите „Агенда за нови вештини и работни места (*Agenda for New Skills and Jobs*)“, „Европска платформа против сиромаштијата (*European Platform Against Poverty*)“ и други.

Имајќи во предвид дека економските и социјалните состојби во различните земји од Унијата се специфични, за остварување на поставените стратешки цели на ниво на ЕУ, секоја земја-членка на Унијата утврди и дефинираше свои сопствени национални цели во секоја од опфатените области.

Она што е од особено значење за успехот во спроведувањето на Стратегијата Европа 2020 се новите структури, механизми и процеси на управување, воспоставени од 2010 година. Тука пред сè е т.н. **Европски семестар**, годишен циклус на координација на економските политики на ниво на ЕУ, кој опфаќа редовна детална анализа на годишните планови на Земјите-членки на ЕУ за буџетски, макроекономски и структурни реформи, обезбедување на препораки од страна на Европската комисија – специфични за секоја земја, поединечно. Во овие процеси, активна улога играат и синдикатите, организациите на работодавачи и другите заинтересирани субјекти, претставени преку Европскиот економско социјален комитет во рамките на кој е формиран и т.н. Управен комитет на Европа 2020 (*Europe 2020 - Steering Committee*).

Во однос на финансирањето, покрај националните буџети на земјите-членки на Унијата, Европскиот социјален фонд (ESF) претставува еден од главните финансиски алатки и инструменти преку кои Европската унија ја поддржува имплементацијата на реформите, политиките и конкретните програми и мерки во согласност целите на Стратегијата Европа 2020 (пред сè во делот на вработувањето и креирањето на работни места, образованието, социјалната инклузија, борбата против сиромаштијата).

Стратегијата на Европската унија за паметен, одржлив и инклузивен раст „Европа 2020“, како и воспоставените механизми и процеси кои треба да обезбедат нејзина ефикасна имплементација и постигнување на утврдените цели, се од големо значење и се особено релевантни и за земјите кои се вклучени во процесот на пристапување кон Европската унија, па така и за Република Македонија, која е земја-кандидат за членство во ЕУ од 2005 година и која повеќе од една деценија работи на спроведување на потребните реформи и усогласување и координирање на своите стратегии, политики, законодавство и практики со оние на ЕУ.

Инспирирани и водени од процесот на подготовка, визијата, целите и содржината на Стратегијата на Европската унија „Европа 2020“, земјите од регионот на Југоисточна Европа од 2011 година започнаа еден процес на интензивна политичка и економска соработка кој имаше за цел да овозможи еден заеднички и координиран пристап во справувањето со повеќе-или-помалку заедничките предизвици со кои се соочуваат во однос на социо-економската сфера. Координирани од Регионалниот Совет за соработка (RCC) и со поддршка од Европската комисија, Владите на земјите од регионот преку еден партиципативен и децентрализиран процес подготвија и во ноември 2013 годна усвоија, заедничка регионална **Стратегија на Југоисточна Европа 2020 (ЈИЕ 2020)**, како регионален одговор на заедничките предизвици за подобрување на условите за живот и обезбедување на зголемена конкурентност и развој.

Во суштина, следејќи го примерот и визијата на Европа 2020, Стратегијата ЈИЕ 2020 обезбедува една рамка за поддршка на владите од регионот во имплементацијата на своите индивидуални стратегии за развој, вклучувајќи ги тука и целите поврзани со пристапувањето во ЕУ, преку една дополнителна и зајакната регионална соработка во однос на повеќе значајни специфични области и прашања кои се од заеднички интерес.

Стратегијата ЈИЕ 2020 се фокусира на неколку, меѓусебно тесно поврзани приоритети, т.н. развојни столбови, кои се во фокусот на економско социјалните политики во секоја од земјите од регионот и истовремено се особено значајни елементи на процесот на пристапување кон Европската унија:

- **интегриран раст** – преку промовирање на регионалните трговски и инвестициски врски и политики кои се недискриминирачки, транспарентни и предвидливи;
- **паметен раст** – развој на конкурентност преку промовирање на истражување и развој и иновации и поттикнување на развој заснован на знаење;
- **одржлив раст** – подобрување на нивото на конкурентност на приватниот сектор преку развој на инфраструктура и поттикнување на енергетска ефикасност;
- **инклузивен раст** – ставање поголем акцент на развој на вештини, креирање на нови работни места, инклузивен пазар на труд, подобрување на здравјето и благосостојбата на населението;
- **управување за раст** – подобрување на капацитетите на јавната администрација за јакнење на владеењето на правото и намалување на корупцијата, креирање на поволни услови за водење бизнис и испорачување на јавни услуги неопходни за економски развој.

Во согласност со духот и моделот на овие основни стратешки документи за обезбедување на раст, поголема инклузивност и социјална кохезија на ниво на Европската унија, како и помеѓу земјите од регионот на Југоисточна Европа – аспиранти за членство во Унијата, Република Македонија активно се вклучи во овој процес на зајакнат и координиран социјално-економски дијалог и соработка со ЕУ и земјите од регионот. Тоа се рефлектира и преку процесот на подготовка и идна имплементација и на овој национален стратешки документ - **Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика (ESRP)**, која ги следи главните стратешки правци и приоритети, структурата и содржината на Европа 2020 и Стратегијата ЈИЕ 2020, во областите на вработување, развој на човечкиот капитал и вештини, социјална политика.

Покрај ова, имајќи ги предвид глобалните заложби за зголемување на вработувањето, унапредување на пазарот на труд, подобрување на вештините, способностите, продуктивноста и конкурентноста на работната сила, изнесени во **Целите за одржлив развој на ООН**, како и аспектите од областа на социјалната политика, Република Македонија започна процес на интегрирање на Целите за одржлив развој на ООН преку подготовка на Акциски план за одржлив развој, чии активности ќе бидат насочени кон имплементација на овие цели во националните стратешки документи и легислативата на државата. Во таа насока, приоритетите и главните реформи опфатени во овој документ се креирани, меѓу другото, да дадат и придонес кон имплементирање на целите за одржлив развој на ООН и Агендата 2030.

Во Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика, Република Македонија ги утврдува и прикажува главните реформи во делот на политиките и специфични програми и мерки кои ќе се превземаат на краток и на среден рок (до 2020 година) во наведените области и во насока на остварување и поттикнување на паметен, инклузивен и одржлив раст.

Во дефинирањето на овој стратешки документ, клучните реформски политики, програми и мерки кои се утврдени и прикажани се комплементарни и во согласност со повеќето сеопфатни национални стратешки документи во повеќе поединечни области, кои веќе постојат или се во фаза на подготовка.

Тие национални стратешки и оперативни документи кои се земени во предвид и употребени како основа и при изготвувањето на ЕСРП Програмата се :

- **Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020** (усвоена кон крајот на 2015 година);
- **Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија 2010-2020** (ревидирана во 2013 год.);
- **Акциски план за вработување на млади лица 2016-2020;**
- **Национална програма за пристојна работа 2015-2018;**
- **Акциски план за намалување на сивата економија;**
- **Стратегија за конкурентност на Република Македонија со Акционен план 2016-2020;**
- **Програма за развој на социјалната заштита 2011-2021;**
- **Национална стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност 2010-2018 година (Ревидирана);**
- **Национална стратегија за стари лица 2010-2020;**
- **Стратегија за демографски развој на Република Македонија 2015-2024;**
- **Национална стратегија за деинституционализација во системот на социјалната заштита во Република Македонија 2008-2018;**
- **Стратегија за Ромите во Република Македонија 2014-2020;**
- **Стратегија за стручно образование и обука во контекст на доживотното учење 2013-2020 (Подобри вештини за подобро утре);**
- **Сеопфатна Стратегија за образованието 2016-2020 со Акциски план** (во подготовка, во текот на 2016 година)
- и други документи од релевантните области.

Во продолжението на оваа Програма за реформи во вработувањето и социјалната политика, во овој дел е даден приказ на конкретните реформи, политики и мерки кои е планирано да се спроведуваат на краток и на среден рок, во периодот до 2020 година, како одговор на идентификуваните клучни предизвици во областа на вработувањето и социјалната политика, наведени во претходното поглавје на документот.

Во **Анекс 1** е дадена матрицата со сите планирани мерки во рамки на приоритетните области за справување со клучните идентификувани предизвици во областите опфатени со ЕСРП Програмата. Матрицата содржи детален опис на предвидените реформи и мерки кои поконкретно го дефинираат опфатот на мерките, видот на конкретни активности кои ќе бидат спроведувани, институциите кои се одговорни и/или вклучени во имплементацијата на мерките, планираните рокови за нивно спроведување и планираните/предвидени буџетски средства и извори на финансирање.

**Анексот 2** на Програмата ја претставува Матрицата на индикатори и таргети која ќе се користи во понатамошниот период како главна рамка за следење и известување за напредокот во имплементацијата на ЕСРП програмата и во остварувањето на поставените цели и таргети.





### 3.1. Пазар на труд и вработување

Како што е наведено и прикажано во претходниот дел на овој документ, сите релевантни статистички податоци, недвосмислено покажуваат дека состојбите во Република Македонија во однос на пазарот на трудот, постепено и континуирано во подолг временски период се подобруваат и покажуваат позитивни трендови. Овие тенденции се видливи преку зголемувањето на бројот на активното население, т.е. стапките на активност и бројот на вработените лица, како и преку континуираното намалување на бројот на невработените лица, т.е. намалувањето на стапките на невработеност. Последните податоци објавени од страна на Државниот завод за статистика, врз основа на Анкетата за работна сила за 2015 година, покажуваат вкупна стапка на активност од 57%, стапка на вработеност од 47.8% (15-64) и понатамошно намалување на стапката на невработеност, која за 2015 година во Република Македонија изнесува 26.1%.

Позитивните резултати во овој дел се должат и на бројните реформи, програми и мерки кои се спроведуваат во изминатиот период и тоа, како на страната на понудата на работна сила, така подеднакво и за справување со предизвиците кои се идентификувани и во делот на побарувачката на работната сила во Република Македонија. Така, на страната на понудата на работна сила, помеѓу другото, мерките се насочени воглавно кон подобрување на знаењата и вештините на невработените лица, нивна преквалификација, обезбедување на поддршка на младите невработени лица за да се стекнат со неопходното работно искуство и вештини, итн. Сепак, ефикасното и успешно поврзување на потребите на компаниите и на понудената работна сила на пазарот на трудот и понатаму останува голем предизвик. Побарувачката главно се поттикнува преку подобрување на деловното окружување и намалување на трошоците за работна сила, спроведување на мерки за намалување на административниот товар врз компаниите, олеснување и поевтинување на пристапот до финансиски средства, поддршка на развојот на мали и средни претпријатија, претприемништвото и самовработувањето, мерки насочени кон стимулирање на иновации и зголемување на конкурентноста итн..

Во секој случај, и покрај регистрираните позитивни движења и тенденции, пазарот на труд во државата и понатаму се соочува со значителни предизвици, од кои дел се издвоени и презентирани во претходната Глава на оваа Програма. Во таа насока неопходни се понатамошни систематизирани, организирани и координирани напори, од страна на Владата и државните институции, но и од сите останати релевантни субјекти, во понатамошното дизајнирање, спроведување и следење на реформи, политики, мерки и активности, кои ќе продолжат да придонесуваат кон понатамошно подобрување на состојбите и што поуспешно справување со идентификуваните предизвици.

### 3.1.1. Подобрување на економскиот развој и креирање на работни места

Се разбира дека еден од главните приоритети и суштински столбови при креирањето и имплементацијата на економските политики е континуираното подобрување на деловното опкружување и зголемувањето на конкурентноста на економијата, кои директно влијаат врз подобрувањето на економскиот развој на земјата и креирањето на нови работни места.

Токму затоа, во последната деценија во Република Македонија беа спроведени голем број на реформи насочени кон создавање на поповолно, поедноставно и постабилно деловно опкружување, олеснување на условите за водење бизнис во земјата, воспоставување на висок степен на економска слобода и еднакви услови за работење на економските субјекти, заштита на инвеститорите, поддршка на претприемништвото, привлекување на странски инвестиции, зголемување на конкурентноста и иновативноста на македонската економија итн.

Постигнатите резултати во овој дел се видливи и можат да се потврдат преку релевантните економски показатели, но исто така и преку меѓународно признатите оценки, извештаи и рангирања на Република Македонија, како што се „Извештајот за глобална конкурентност“<sup>8</sup> на Светскиот економски форум, „Извештајот на глобалниот иновациски индекс“<sup>9</sup>, како и Извештајот „Doing Business“<sup>10</sup> на Светска банка, во кој Република Македонија е признаена како една од водечките десет реформатори на глобално ниво.

И покрај видливите и признаени подобрувања и реформи во овие области, сеуште остануваат многу предизвици, особено во однос на ефективно спроведување на реформите и понатамошно градење на капацитетите на институциите, кои во крајна линија ќе доведат до поголеми инвестиции и повеќе и подобри работни места за македонските граѓани.

Еден од основните национални стратешки документи кој ги утврдува основните стратешки правци и приоритети во насока на зголемување на конкурентноста и поттикнување на економскиот раст и напредок е **Стратегијата за конкурентност на Република Македонија за периодот 2016-2020** година, која заедно со соодветниот Акциски план е усвоена на почетокот на 2016 година.

Овој сеопфатен стратешки документ, ги дефинира основните стратешки цели за наредниот пет-годишен период, кои се насочени кон седум приоритетни цели и тоа: обезбедување на поедноставно и постабилно деловно опкружување; попретприемачки и попродуктивен МСП сектор; подинамичен извозен сектор; попривлечна средина за странските инвеститори; подобро квалификувана и претприемачка работна сила; обновена индустриска политика и поголем обем на финансиски средства за претприемачкиот сектор.

<sup>8</sup> *Global Competitiveness Report (GCR)*, World Economic Forum (<http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/>)

<sup>9</sup> *The Global Innovation Index* (<https://www.globalinnovationindex.org/content/page/GII-Home/>)

<sup>10</sup> *Doing Business* (<http://www.doingbusiness.org/>)

Овој дел од Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика, при утврдувањето на конкретните приоритетни цели и мерки, е подготвен имајќи ја во предвид токму Стратегијата за конкурентност и Акцискиот план, како и останати релевантни стратешки и оперативни документи, вклучувајќи ја тука и **Програмата на економски реформи 2016** (*Economic Reform Programme 2016*).

### **3.1.1.1. Цел: Подобрување на деловното опкружување**

#### **Мерки:**

- Понатамошно подобрување и зајакнување на едношалтерскиот систем за издавање на дозволи, одобренија и лиценци, потребни за започнување и водење на бизнис;
- Унапредување на електронските алатки кои водат до поедноставување, забрзување и намалување на трошоците на процедурите;

### **3.1.1.2. Цел: Поддршка и унапредување на конкурентноста и претприемништвото на секторот на мали и средни претпријатија (МСП)**

#### **Мерки:**

- Подготовка на Стратегија за развој на мали и средни претпријатија со Акциски План;
- Поддршка за обезбедување на подобрена и поефективна регулаторна и институционална рамка за МСП
- Поддршка и развој на култура на претприемништво, стартап претпријатија, поддршка за раст;
- Спроведување на Програма за поддршка на извозот на МСП;
- Спроведување на проект „Странски експерти за домашни МСП“;
- Финансирање и поддршка за конкурентноста и иновациите на МСП и воспоставување на национална Кредитна гарантна шема за МСП.

### **3.1.1.3. Цел: Поатрактивна средина за странските инвеститори за зголемено ниво на странски директни инвестиции (СДИ)**

#### **Мерки:**

- Проценка на препреките за СДИ и идентификување и иницирање на системски реформи, преку ефективен јавно-приватен дијалог;
- Подобрување и зајакнување на врските помеѓу странските директни инвестиции и домашните компании;

**Индикатори и таргети:**

- Број на активни претпријатија во Република Македонија (2014: 70,659; таргет 2020: да се зголеми на **80,000**)
- Зголемување на индексот и рангирањето на Р.Македонија, во однос на деловната средина<sup>11</sup> (2015: 3.9 и #35<sup>12</sup>; таргет 2020: **4.3** и рангирање до **првите 20**)
- Зголемување на индексот и рангирањето на Р.Македонија, во однос на продуктивноста<sup>13</sup> (2015: 3.9 и #65<sup>14</sup>; таргет 2020: **4.2** и рангирање **#50**)
- Зголемување на приливот на странски директни инвестиции (2015: 2.4% од БДП; таргет 2020: **4.5% од БДП** (просек на Југоисточна Европа))

### 3.1.2. Подобрување на состојбата со невработеноста, особено кај најранливите категории на лица (млади, долгорочно невработени и др.)

Моменталните состојби во делот на основните индикатори кои го карактеризираат пазарот на труд во Република Македонија се прикажани и образложени во претходниот дел на оваа Програма и истите и покрај евидентниот напредок и позитивни трендови во изминатиот повеќегодишен период, сепак сеуште се неповолни и сеуште демонстрираат постоење на висока стапка на невработеност и ниски стапки на вработеност и активност. Особено е ниска вработеноста кај одредени, особено ранливи категории, како што се младите лица, лицата кои се наоѓаат во состојба на социјална загрозеност, жените, лица со инвалидност, припадниците на одредени етнички заедници и др. Евидентна е големата застапеност на долгорочната невработеност, дури и помеѓу младите лица, при што преминот од образование кон пазар на труд на младите лица е мошне тежок и во просек трае и до 6 години.

Овие прашања и овие состојби, може да се каже дека започнаа системски, плански и координирано да се адресираат, пред сè од 2007 година наваму, од кога значително е подобрена и унапредена политиката на вработување и од кога Република Македонија применува еден модерен систем на планирање и имплементација на специфични активни мерки на пазарот на труд (АМПТ), кои вклучуваат различни услуги за невработените лица, обуки, практиканство, преквалификации, специфични политики за креирање на работни места, услуги во работни клубови итн. Дизајнот и таргетирањето на АМПТ постојано се подобрува, како би се зголемила нивната

<sup>11</sup> Согласно „Извештај за глобална конкурентност“ на Светскиот економски форум, <https://www.weforum.org/>

<sup>12</sup> **Извор:** Светски економски форум - „Извештај за глобална конкурентност 2015-16“ - Столб 1: - Институции, Дел 1.09 „Товар на владините регулативи“, <https://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2015>

<sup>13</sup> Согласно „Извештај за глобална конкурентност“ на Светскиот економски форум, <https://www.weforum.org/>

<sup>14</sup> **Извор:** Светски економски форум - „Извештај за глобална конкурентност 2015-16“ - Столб 11: - Деловна софистициција, Дел 11.07 „Софистицираност на производниот процес“ <https://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2015>

ефикасност и ефективност. Истовремено, мерките со текот на годините се диверзифицираа за да одговорат на различните потреби на различните ранливи групи на невработени и на работодавачите. На страната на понудата на работна сила, се спроведуваат бројни мерки насочени кон подобрување на вештините и знаењата на невработените лица, преквалификација и доквалификација, поддршка на младите невработени лица за да се стекнат со работно искуство, поддршки за развивање на културата на претприемништво и самовработување итн. Сепак, сеуште постои значителен расчекор помеѓу квалитетите, вештините и знаењата на невработените лица со оние кои реално ги бара пазарот на труд и поврзувањето на потребите на компаниите и на понудената работна сила сеуште останува голем предизвик.

Обуките и тренинзите се добредојдени и корисни, но тие сепак не можат да ги решат сите проблеми кои произлегуваат од несоодветно образование и образовани кое не е прилагодено кон она што го бара пазарот на труд во моментот.

Политиките на вработување и активните програми и мерки на пазарот на труд во изминатиот, но исто така и во наредниот период, остануваат фокусирани на зголемен опфат и уште поголемо учество во овие мерки на лицата кои припаѓаат на различните категории на лица кои се ранливи и се наоѓаат во неповолна положба на пазарот на труд. Сепак, во рамките на овој документ, Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика (ЕСРП), во овој дел, приоритетите ќе бидат насочени кон справувањето на состојбите со невработеноста на неколку карактеристични целни групи на невработени лица.

Имајќи ја во предвид сериозноста и тежината на предизвиците, тука особено би требало да се потенцираат напорите кои се прават и мерките кои се дизајнираат и имплементираат во делот на поттикнувањето и поддршката на вработеноста на младите лица.

Иако во текот на еден подолг временски период младите лица наоѓаат свое соодветно место како посебна таргет група во рамки на политиките за вработување, сепак може да се каже дека голем напредок во оваа смисла е направен од 2012 година, кога е донесен и првиот конкретен **Акциски план за вработување на младите** за периодот до 2015 година. По него, кон средината на 2015 година, подготвен и усвоен е и новиот Акциски план за 2016-2020 година.

### **3.1.2.1. Цел: Подобрување на вработеноста на младите и промовирање на повеќе и подобри работни места за младите лица**

Основниот документ кој ги дефинира различните реформи, политики и мерки во овој дел е актуелниот Акциски план за вработување на младите 2016-2020, кој се фокусира на неколку специфични цели од клучно значење за подобрувањето на состојбата со невработеноста кај младите лица (на возраст од 15 до 29 години). Тука се вклучени мерките за подобрување на усогласеноста на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот, промовирање и стимулирање на отворањето работни места - предводено од приватниот сектор, како и мерки за олеснување на преминот на

младите лица во светот на работата. Вкупниот број млади лица таргетирани од интервенциите што се утврдени во Националниот Акциски план за вработување млади лица 2020 е околу 200,000 млади (што е приближно еднакво на 42% од вкупното младо население на возраст од 15 до 29 години).

### Мерки:

- Понатамошно јакнење на опфатот и учеството на младите невработени лица при дизајнирањето и имплементацијата на услугите и активните мерки за вработување (услуги за посредување при вработување, кариерно советување, ориентациони и мотивациони обуки, различни програми за обуки за општи и специјализирани вештини, за претприемништво и самовработување, за дефицитарни вештини и занимања, програми за практиканство, субвенционирано вработувањ итн.);
- Јакнење на системот на профилирање на младите невработени лица при нивното пријавување во Агенцијата за вработување на РМ, со цел проценка и идентификување на можностите за вработување и приоритизирање на интервенциите;
- Развивање и спроведување пакет на наменски услуги за младите лица од страна на АВРМ;
- Надградување и унапредување на постоечките модели и бази на податоци и воспоставување на координиран и сеопфатен систем за предвидување на вештините побарувани на пазарот на труд;
- Воведување на квалитетни услуги во рамки на образовниот процес за кариерно насочување кои ќе им се обезбедуваат на учениците и студентите од сите нивоа на образовниот систем, пред сè во текот на средното и високото образование, како дел од наставната програма;
- Мерки на локално ниво за поголемо запознавање на младите со нивните права и обврски при работен однос.

Во спроведувањето на мерките од овој дел, поврзани со подобрување на положбата на младите на пазарот на труд, поддршка обезбедува и Меѓународната организација на трудот, согласно Програмата за пристојна работа.

Голем број на други специфични мерки и активности кои се поврзани со **младите лица** и кои директно се однесуваат на системот на образование, прилагодувањето на наставните планови и програми со потребите и барањата на пазарот на труд и подобрувањето на вработливоста преку унапредувањето на можностите младите лица да се стекнат со релевантни и директно употребливи знаења, вештини и компетенции, се наведени во делот од оваа Програма кој се однесува на областа „3.2. Човечки капитал и вештини“.

### 3.1.2.2. Цел: Намалување на невработеноста на долгорочно невработените и лицата од останатите ранливи групи

Покрај кон младите, како ранлива категорија на лица кои се наоѓаат во особено неповолна положба на пазарот на труд како резултат на повеќе состојби и фактори кои се претходно елаборирани, реформите, политиките и конкретните програми и мерки на пазарот на труд во Македонија, континуирано се насочени и кон справување со неповолните состојби и предизвици карактеристични и за останатите различни идентификувани ранливи групи на граѓани. Тука особено треба да се споменат лицата кои се соочуваат со феноменот на долгорочна невработеност, а според статистичките показатели такви се и повеќе од 80% од невработените, потоа лицата кои се наоѓаат во состојба на социјален ризик/сиромаштија – пред сè корисниците на социјална парична помош, лицата со инвалидност, жените (посебно оние од руралните средини и жените со ниско образование), припадниците на одредени етнички заедници, невработени од рурални средини и други.

И во наредниот период, во соработка со сите релевантни партнери и субјекти на пазарот на труд, ќе се продолжи со креирање и спроведување на конкретни програми и мерки кои ќе одговараат на состојбите, карактеристиките и можностите на припадниците на различните целни групи и на потребите на пазарот на труд. Редовно и континуирано ќе се следат и оценуваат резултатите и ефектите од мерките и врз основа на тие сознанија и анализи, ќе се врши постојано прилагодување, модифицирање на програмите и мерките и воведување на нови, сè со цел да се постигне што поголема ефективност и ефикасност на интервенциите и да се подобри положбата на овие лица.

#### Мерки:

- Подготовка и имплементација на годишните Оперативни планови за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување, со фокус на дизајнирање на сет од разновидни услуги и мерки прилагодени на потребите на различните специфични ранливи групи на невработени лица;
- Развивање и имплементација на мерки за поттикнување на вработувањето на долгорочно невработените лица, а посебно на оние кои се невработени повеќе од 2 години;
- Развивање и спроведување на специфични мерки за активација и поддршка на вработувањето на социјално загрозените лица<sup>15</sup> (корисници на социјална помош, Роми и др.), за поттикнување на нивното активно присуство на пазарот на труд, барањето работа и вработување;

<sup>15</sup> Мерките во овој дел се во тесна поврзаност и со планираните мерки и активности подолу во овој документ, во поглавјето Социјална инклузија и социјална заштита, или поточно во делот „3.3.1.1. Поттикнување на креирањето и спроведувањето мерки за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост на локално ниво“, т.е. мерките за зголемување на вработливоста и активацијата на ранливите категории на локално ниво.

- Имплементација на мерки за поддршка на вработувањето на лицата со попреченост;
- Редовно и континуирано мониторирање и оценка на успешноста на активните мерки за вработување и услуги на пазарот на труд, поставување на таргети и следење на нивното исполнување;

Во овој дел, за зголемување и понатамошно зајакнување на ефективност на различните услуги, програми и мерки за различните ранливи групи на пазарот на труд и поуспешно постигнување на посакуваните ефекти, од големо значење е и воведувањето на **новиот систем на профилирање на невработените лица** согласно можностите и степенот на нивната вработливост, во Агенцијата за вработување, преку кој ќе се овозможи на најтешко вработливите лица да им се понудат и обезбедат посебни мерки и услуги (сет на интегрирани услуги и мерки) кои полесно би довеле до нивно вклучување на пазарот на труд. Оваа мерка е посебно прикажана подолу во делот „3.1.4. Унапредување на квалитетот на работата и услугите на јавната служба за вработување“.

Се разбира, една од особено значајните ранливи групи на лица на кои им се посветува особено внимание при креирањето и практичната имплементација на мерки за поддршка на вработувањето и нивното вклучување на пазарот на труд се **лицата со инвалидност**. Овие лица се соочуваат со разновидни и повеќедимензионални пречки и предизвици во процесот на нивно вклучување на пазарот на труд, пред сè во отвореното стопанство и со самото тоа за поголема ефикасност и успешност на тој процес, најчесто потребен е цел пакет/сет на комплементарни услуги и мерки кои ќе се спроведуваат како поддршка во различни фази и кои ќе им го олеснат на овие лица вклучувањето и останувањето на пазарот на труд.

Од тие причини, покрај наведеното во овој дел, голем дел од политиките, реформите и мерките за поддршка, кои се специфично насочени кон лицата со инвалидност се подетално прикажани и подолу во рамките на овој документ, во делот „3.3. Социјална инклузија и социјална заштита“, но исто така и во делот „3.2. Човечки капитал и вештини“ и тоа особено во „3.2.1.2. Унапредување на опфатот и условите за пристап до сите нивоа на образование на лицата (децата/учениците/студентите) со попреченост“.

#### **Индикатори и таргети:**

- Стапка на вработеност – (2015: 42.1% ; таргет 2020: **46.9%** );
- Стапка на невработеност – (2015: 26.1% ; таргет 2020: **21.5%** );
- Стапка на вработеност на млади лица (15-29) – (2015: 28.3% ; таргет 2020: **30.7%** );
- Стапка на невработеност на млади лица (15-29) – (2015: 42.5% ; таргет 2020: **41.0%** );
- Стапка на долгорочна невработеност<sup>16</sup> - (2015: 21.3% ; таргет 2020: **<20%** );

<sup>16</sup> Учество на лицата невработени подолго од една година во вкупната работна сила



- Вкупен број на лица вклучени во различните услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување – (2016: околу 37,500 ; таргет 2020: на годишно ниво да се опфаќаат по **мин. 40,000 лица**);
- Опфат на млади лица (15-29) со програми, мерки услуги за вработување, во рамки на годишните Оперативни планови; (во 2016 опфатот на млади лица во ОП е околу 13,900 лица (4,650 со активни програмни и мерки и 9,250 со услуги). таргет 2020: во годишните ОП во услугите и програмите за вработување, ќе се настојува да се постигне стапка на учество на младите од **најмалку 30 %**);
- **Сите млади лица** кои што првпат се пријавуваат во АВРМ да бидат профилирани рано, т.е. во текот на првите 6 месеци од периодот на невработеност
- Процент на евидентирани вработувања на лица со инвалидност во отвореното стопанство, во однос на вработувањата во заштитни друштва - (2015: 60% ; таргет 2020: **да се одржи и/или подобри трендот**).

### 3.1.3. Справување со неформалната вработеност

Како што беше потенцирано и во претходниот дел на оваа Програма, справувањето со неформалната вработеност во државата и понатаму останува еден од сегашните и идните значајни приоритети за ефикасно и долгорочно подобрување на состојбите на пазарот на труд во Република Македонија. Имајќи во предвид дека високата зачестеност појавата на неформалното вработување има повеќе и различни негативни последици врз економијата, појавата на нелојална конкуренција и нееднакви услови за работење, врз пазарот на труд, креирањето на работни места и работните услови воопшто, како и за самиот процес на креирање на политиките.

За подобрување на состојбите неопходно е да се продолжи со преземање на различни таргетираните политики и мерки за намалување на бројот на неформално вработени лица, за понатамошно подигнување на јавната свест за оваа појава и нејзините негативни влијанија, за понатамошно јакнење на капацитетите и можностите на релевантните институции (вклучително трудовиот инспекторат), но и на социјалните партнери за што поуспешно заедничко и координирано справување со овој феномен итн.

Она за што особено ќе се води сметка во рамките на овие активности е континуираното јакнење на трипартитниот пристап, вклученоста и соработката на сите релевантни субјекти во справувањето со појавата на неформална вработеност, при што до крајот на 2017 година е планирано да се изготви и усвои и една трипартитна национална стратегија за заедничко и координирано справување со овој предизвик.

### 3.1.3.1. Цел: Намалување на појавата и присуството на неформалната вработеност во Република Македонија

#### Мерки:

- Зајакнување на капацитетите и на ефективноста на инспекциските служби во справувањето со непријавена работа;
- Јакнење на трипартитниот пристап и соработка во справувањето со појавата на неформална вработеност и донесување на трипартитна Национална стратегија за формализирање на неформалната економија;
- Спроведување на национална кампања(и) и други промотивни активности за информирање и подигнување на јавната свест за потребата и за придобивките од формализацијата на неформалното вработување и за ризиците и штетните ефекти од непријавената работа како врз работниците, така и врз економската и социјална ситуација во државата;
- Дизајнирање и спроведување на дополнителни таргетирани мерки за справување со неформалната вработеност и премин од неформално кон формално вработување;
- Подобрување и понатамошно зајакнување на електронската размена на податоци и информации помеѓу различните надлежни институции, вкрстена проверка на информациите во базите на податоци.

#### Индикатори и таргети:

- Учество/удел на неформално вработени во вк. број на вработени (2015: 19.9% ; таргет 2020: **18.0%**);
- Донесена и усвоена трипартитна Национална стратегија за формализирање на неформалната економија (таргет: **до крај на 2017**);

### 3.1.4. Унапредување на квалитетот на работата и услугите на јавната служба за вработување

Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ) претставува еден од клучните субјекти на пазарот на труд кој има особено значајна улога во дизајнирањето и ефикасната имплементација на политиките за вработување, соодветни на можностите, на состојбите и на потребите на пазарот на труд во државата. АВРМ ги остварува сите функции кои ги реализираат модерните јавни агенции за вработување, вклучувајќи ги тука прибирањето на неопходните информации на пазарот на труд, евидентирањето на лицата кои бараат работа, советување за вработување и кариерно насочување, посредување при вработување, администрирање и спроведување на активните и пасивните мерки на пазарот на труд, мониторинг и евалуација на мерките кои се спроведуваат итн. АВРМ остварува и функција за регистрација на нови склучени договори за вработување.

Според тоа и капацитетите во делот на физичките и човечките ресурси со кои располага Агенцијата за вработување и нивното постојано подобрување, унапредување и модернизација се од големо значење за успешното спроведување на политиките и мерките (пасивни и активни) за вработување и за постигнување на посакуваните резултати и ефекти на пазарот на труд во целина. Во подолг временски период, капацитетите на Агенцијата континуирано се подобруваат, како преку низа внатрешни иницијативи, така и со помош и поддршка обезбедувана преку поголем број на значајни меѓународни проекти.

Поради ограниченоста на ресурсите (материјални и човечки), а имајќи ја во предвид потребата од соочување со високата регистрирана невработеност, АВРМ сè повеќе се фокусира на поддршка на потешко вработливите групи на население, а преку електронските системи обезбедува информации за сите останати учесници на пазарот на труд. Товарот врз вработените во АВРМ е висок, при што односот меѓу вработените во Агенцијата и активните баратели на работа изнесува 1:230 (или 1:378 кога се сметаат само оние вработени во Агенцијата кои им нудат услуги на клиентите), што е значително повисоко од меѓународно прифатениот сооднос од 1:100.

Натамошната модернизација и подобрувањето на квалитетот на услугите на Агенцијата за вработување на Република Македонија треба да овозможи понатамошно зајакнување на нејзината позиција и улога на пазарот на труд и уште поголема улога на Агенцијата во посредувањето/медијацијата при вработување.

### **3.1.4.1. Цел: Понатамошно подобрување на капацитетите на АВРМ**

Условите за работа на АВРМ, поточно на подрачните служби за вработување, се значаен фактор во давањето квалитетни услуги на клиентите, т.е. на невработените лица и на работодавачите. Во изминатиот период беше направена проценка на физичките капацитети, при што од страна на надворешни експерти, подрачните служби за вработување беа поделени во 3 категории: служби што се во мошне лоша состојба и потребна е итна реконструкција, служби во кои се потребни умерени, но значајни градежни интервенции и служби кои треба да има потреба од помала реконструкција. Работите околу реконструкцијата и реновирањето на подрачните служби се отпочнати, при што досега е направена реконструкција на 12 подрачни служби.

Не помалку е важно Агенцијата за вработување да обезбеди пристап до своите услуги на што е можно поголем број на невработени лица и останати клиенти, а особено да се излезе во пресрет на невработените лица кои живеат на поголема оддалеченост до најблиската служба за вработување и да им се овозможи олеснето користење на услугите. За таа цел, во изминатиот период се започна со отворање на дисперзирани канцеларии на центрите за вработување и досега се отворени 26 вакви дисперзирани канцеларии на центрите за вработување.

Имајќи во предвид дека човечките ресурси се еден од најбитните предуслови за постоење на ефикасна и модерна служба за вработување, паралелно со останатите активности, континуирано се работи и на унапредување на знаењата и вештините на вработените во јавната служба за вработување и нивен постојан развој, а исто така и на

зголемување на бројот на вработени. Јавната служба за вработување брои вкупно 502 вработени<sup>17</sup>, од кои раководни работници се 10.5%, вработени на активни политики се 51%, финансии, правно-административна и ИТ поддршка работат 32.3%, а 6.2% се помошно-технички работници. Со оглед на бројот на евидентирани невработени лица и на работодавачи во Република Македонија, неопходно е потребно зголемување на бројот на вработени во јавната служба за вработување кои ќе работат на спроведување на активните политики за вработување, како и континуиран развој преку организирање и посета на разни обуки, семинари, работилници итн.

**Мерки:**

- Подобрување на физичките капацитети и условите за работа во службата за вработување;
- Отворање на нови дисперзирани канцеларии на подрачните служби за вработување;
- Унапредување на човечките ресурси во јавната служба за вработување преку зголемување на бројот на вработени и обезбедување на нивен континуиран развој.

**3.1.4.2. Цел: Понатамошно подобрување на услугите и работата на АВРМ со клиентите (невработените лица и работодавачите)**

Во Агенцијата за вработување на Република Македонија во рамки на досегашната работа, за постигнување на поголема ефикасност и подобри резултати недвосмислено е препознаена потребата првенствено од подобрување и зајакнување на индивидуалниот пристап во работата со своите клиенти, т.е. со невработените лица и со работодавачите.

Изготвувањето на квалитетни индивидуални планови за вработување се мошне битен предуслов за давање на соодветни услуги на невработените лица. Врз основа на направено профилирање и категоризирање на невработените лица во 3 категории и тоа: 1. лица кои се директно вработливи, 2. лица со умерени потешкотии во вработувањето и 3. лица со значителни потешкотии за вработување, се изготвуваат соодветни прилагодени индивидуални планови за вработување. Тие ги опфаќаат планираните активности усогласени помеѓу невработеното лице и советникот во службата за вработување, кои имаат за цел изнаоѓање на соодветно вработување во одреден временски период.

Посредувањето за вработување е примарна дејност на јавната служба за вработување, а соодветното поврзување на понудата и побарувачката на работната сила е од особено значење за зајакнување на довербата на работодавачите во квалитетното работење на службата за вработување. Активностите на АВРМ во наредниот период, ќе бидат насочени и кон уште поголемо зајакнување на соработката со работодавачите и

<sup>17</sup> состојба на 31.12.2015 година (извор: АВРМ)

квалитетот на услугите кои им се даваат, како би се зголемила нивната доверба, а со тоа и побарувачката за посредување на АВРМ при пополнувањето на слободните работни места.

### Мерки:

- Унапредување на процесот на профилирање и на изготвувањето и квалитетот на индивидуалните планови за вработување, а преку тоа и зголемување на вработувањата на невработените;
- Унапредување на соработката со работодавачите;
- Унапредување на соработката на Центрите за вработување со Центрите за социјална работа, особено кога станува збор за активација на лица корисници на социјална помош и корисници на други парични надоместоци и бенефиции, лица под ризик од социјална исклученост, меѓу кои Роми, лица со попреченост.

### Индикатори и таргети:

- Број на реновирани/реконструирани подрачни центри за вработување со значително подобрени услови за работа (2015: 12 ; таргет 2020: **30**);
- Отворени нови дисперзирани канцеларии на подрачните служби за вработување за полесен пристап и користење на услугите (2015: 26 ; таргет 2020: **40**);
- Број на вработени во АВРМ и број на лица вклучени во активности за јакнење на нивите капацитети (обуки, работилници, семинари и сл.) (2015: 502 вработени во АВРМ ; таргет 2020: најмалку **10% зголемување на бројот на вработени (550)** и секој од вработените, со исклучок на помошно-техничкиот персонал, да учествува најмалку еднаш годишно во некоја обука, работилница, семинар);
- Број на невработени лица за кои е изготвен ИПВ-2 (имплементацијата е започната во 2016 год.; таргет 2020: **за 40,000 лица да се изготват ИПВ 2**, од кои најмалку **60%** ќе бидат вклучени во некоја од активните мерки и услугите за вработување во наредните 12 месеци)
- Број на барања за посредување при вработување (2015: 4,655 барања, од кои 3,348 (72%) позитивно решени; таргет 2020: бројот на поднесени барања за посредување при вработување **да се зголеми за 15% (6,000)**, од кои најголемиот дел успешно ќе бидат реализирани)

### 3.1.5. Зајакнување на социјалниот дијалог во РМ на трипартитно и бипартитно ниво, на национално и на локално ниво, унапредување на колективното договарање

Како што е во неколку наврати веќе потенцирано во рамките на оваа Програма (ЕСРП), унапредувањето на трипартитниот социјален дијалог претставува една од темелните вредности и приоритети, кое е од големо значење особено во рамки на циклусот на креирањето, спроведувањето и следењето на ефектите од политиките во економско-социјалната сфера, посебно во областите кои се опфатени и со оваа Програма, т.е. пазарот на труд и вработувањето, образованието, социјалната инклузија, социјалната заштита. Посилните и добро организирани социјални партнери и ефикасните воспоставени механизми на различни нивоа, вклучувајќи го тука и Економско-социјалниот совет, овозможуваат ефикасен социјален дијалог кој што ја зголемува довербата меѓу социјалните партнери и се заснова врз почитување на ставовите и мислењата на секој поединечен партнер, со што недвосмислено придонесува кон економскиот и социјалниот развој на земјата.

Една од значајните активности кои се реализираа во изминатиот период беше воспоставувањето на еден ефикасен механизам, поддржан со софтверско решение, за следење на препораките кои произлегуваат од работата на Економско-социјалниот совет.

И во наредниот период ќе се продолжи со спроведување на политики и мерки кои ќе обезбедуваат поддршка во зајакнувањето на капацитетите на државните институции и на организациите на работодавачите и работниците за ефективно вклучување во социјален дијалог, поддршка на функционирањето на националниот Економско-социјален совет, како и на локалните Економско-социјални совети, зајакнување на колективното договарање, јакнење на процесот и механизмите на мирно решавање на работните спорови итн.

#### 3.1.5.1. Цел: Јакнење на капацитетите на социјалните партнери и механизмите на социјалниот дијалог

##### **Мерки:**

- Спроведување на конкретни мерки за зајакнување на капацитетите на социјалните партнери, пред сè на синдикатите и организациите на работодавачи;
- Подобрување на капацитетите на организациите на работодавачите и работниците за вклучување во колективното договарање, подобрување на преговарачките способности;
- Спроведување на промотивни активности за јакнење на свеста за улогата, потребата и придобивките од синдикалното организирање помеѓу работниците;

- Изготвување на нова трипартитна Национална програма за пристојна работа за периодот по 2018 година;
- Имплементација на мерки за јакнење на трипартитните Економско-социјални совети на национално и на локално ниво и постојано јакнење на нивната консултативна улога во процесите на креирање на политиките релевантни за економските и социјалните прашања;
- Обезбедување поддршка и ефикасно функционирање на воспоставениот механизам за мирно решавање на работни спорови.

#### **Индикатори и таргети:**

- Стапка на синдикална организираност (2015: 22%<sup>18</sup>; таргет 2020: **>26%**)
- Стапка на покриеност со колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел (2015: 32.48%<sup>19</sup>; таргет 2020: **36%**)
- Број на колективни договори на ниво на работодавач (2015: 65; таргет 2020: **80-85**)
- Подготвена Национална програма за пристојна работа за периодот по 2018 година (таргет : **2018** год.)
- Стапка на успешно решени колективни работни спорови преку механизмот за мирно решавање на работни спорови<sup>20</sup> (2015: 60%; таргет 2020: **одржување на стапка од минимум 70 – 75%**)
- Воспоставен и функционален механизам за следење на препораките на ЕСС и редовно следење на бројот на мислења/препораки упатени до владата на РМ (2015: 10)

<sup>18</sup> Моменталната стапка на синдикална организираност е добиена врз основа на податоци од решенијата за репрезентативност на синдикатите и податоци од ДЗС (АРС – податоци за вработени според економскиот статус, секторите и одделите на дејност). Од тие причини оваа стапка не претставува целосно репрезентативен податок, односно не соодветствува со реалната состојба на синдикална организираност. (**Пресметка:** податоци од решенија за репрезентативност со вкупно вработени 117,856. Вкупен бр. на вработени 534,359 - Статистички извештај од ДЗС за четврто тримесечје 2015г. - 2.1.16.04). **НАПОМЕНА:** Од почетокот на 2017 година, во рамки на МТСП ќе стапи во функција електронска база на податоци за членството на социјалните партнери, со која ќе може да се добие попрецизна и поточна слика за состојбите во овој дел.

<sup>19</sup> Моменталната стапка на покриеност со колективно договарање е добиена врз основа на податоци од решенијата за репрезентативност на синдикатите и здруженијата на работодавачи - потписници на колективните договори на ниво на гранка и податоци од ДЗС (АРС – податоци за вработени според економскиот статус, секторите и одделите на дејност). Како таква, оваа стапка не претставува целосно репрезентативен податок, односно можно е истата да не е прецизна и да отстапува од реалната покриеност со колективни договори на ниво на гранка, односно оддел. (**Пресметка:** податоци од решенија за репрезентативност со вкупно вработени 77,826, во однос на вкупниот бр. на вработени 239,605 во конкретните сектори, односно оддели за кои се потпишани колективни договори - Статистички извештај од ДЗС за четврто тримесечје 2015 г. - 2.1.16.04). **НАПОМЕНА:** Од почетокот на 2017 година во рамки на МТСП ќе стапи во функција електронска база на податоци за членството на социјалните партнери, со помош на која ќе може да се добијат и соодветни и попрецизни податоци

<sup>20</sup> Процент на успешно решени спорови од вкупниот број на спорови опфатени со (упатени на решавање) системот на мирно решавање на работни спорови





## 3.2. Човечки капитал и вештини

Како што е претходно наведено во текот на 2016 година, преку еден процес на широки консултации и учество на голем број релевантни субјекти, како и со дополнителна експертска поддршка обезбедена во рамки на ИПА инструментот на Европската унија, во тек е изготвувањето на **Сеопфатна стратегија за образованието на Република Македонија за периодот до 2020 година**. Паралелно се изготвува и соодветен детално разработен Акциски план кој ќе обезбеди практична имплементација на утврдените стратешки определби, справување со идентификуваните предизвици и остварување на дефинираните цели. Во првата половина на годината е изготвен и првиот нацрт-текст на Стратегијата и на Акцискиот план, кои беа земени во предвид и претставуваа основа и при изготвувањето на овој дел од ЕСРП документот.

Стратегијата ги утврдува приоритетите и правците на дејствување за наредниот период во функција на обезбедување на едно сеопфатно и инклузивно образование кое ќе биде фокусирано кон ученикот/студентот, образование кое ќе се одликува со современи програми што овозможуваат идните генерации да се стекнат со знаења, вештини и компетенции што ќе бидат конкурентни и ќе одговараат на потребите на демократско мултикултурно општество, на пазарот на трудот и на новите предизвици во глобалниот научно-технолошкиот амбиент.

Препознавајќи ги образованието, обуката, истражувањето и иновациите, како едни од клучните фактори кои директно влијаат врз зајакнувањето на националната економија и добросостојбата на граѓаните, Стратегијата како еден сеопфатен стратешки документ, се фокусира на сите релевантни области во овој дел и ги опфаќа шесте главни столбови на образовниот систем и тоа: 1. предучилишно образование, 2. основно образование, 3. средно образование, 4. стручно образование и обука, 5. високо образование и истражување и 6. неформално образование и образование за возрасни.

Имајќи во предвид дека сите овие поединечни сегменти се од особено значајни, согласно анализата и утврдените приоритети и предизвици во претходното поглавје, во овој дел на ЕСРП Програмата ќе се фокусираме пред сè на еден ограничен сет на приоритетни области и предизвици кои конкретно го поврзуваат образованието со пазарот на труд и развојот на човечкиот капитал и вештини, со овозможувањето на зголемена вработливост и социјална инклузија.

Во овој дел ќе се осврнеме на реформите, програмите и мерките кои придонесуваат кон понатамошно усогласување на образовниот систем со реалните потреби на пазарот на труд, понатамошно подобрувањето на квалитетот на образованието и олеснување на пристапот до образование за сите, зајакнување и модернизирање на стручното образование и обука, образование за возрасни, поддршка и промовирање на доживотното учење итн.

### 3.2.1. Обезбедување на целосно инклузивно образование и еднаков пристап до образование за сите

Степенот на стекнато образование на младото население на возраст од 15 до 29 години, бележи континуиран тренд на пораст во последните неколку години, меѓу другото, како резултат и на воведувањето на средното образование како задолжително (од учебната 2007/2008 година), значителното проширување на мрежата на универзитети и факултети во државата, како и на повеќето други имплементирани мерки и проекти во различните степени и форми на образование. Континуирано се зголемува процентот на младо население кое има завршено четиригодишно средно образование и на оние кои имаат завршено високо образование.

Во однос на основното образование се забележуваат позитивни резултати, во делот на квалитетот, опфатот, достапноста, условите во училиштата итн. Нивото на писменост е високо и изнесува 98,8% за мажите и 96,8% за жените (2015)<sup>21</sup>, а нето стапката на опфат изнесува 91%.

Сепак како што е наведено и претходно, постои одредена стапка на осипување на учениците во образовниот процес која обично е најголема кога се работи за децата Роми или деца од други изразито социјално ранливи групи на население.

По 2010 година и уделот на лицата што предвремено го напуштаат образованието бележи постојан пад, и истиот на пример, од вредност 22.2% во 2006 година е намален на 12.5% во 2014 година, што е вредност која е на ниво многу блиско и споредливо со нивото во голем број од земјите од Европската унија.

Владата ќе продолжи со спроведување на мерки кои ќе имаат за цел да го зголемат опфатот, да го намалат осипувањето и да го направат образованието што е можно подостапно за учениците од социјално загрозените категории (ученици Роми, ученици од рурални подрачја, сиромашни и други).

Од тие причини и во овој документ, како и во Стратегијата за образование која е во фаза на подготовка, како една од важните појдовни точки и приоритетни области е намалувањето на стапката на осипување и напорите да се постигне намален број на млади лица кои се невработени и не се вклучени во образование и обука.

<sup>21</sup> Извор: Adult literacy rate, population 15+ years , *UIS Data Centre*. UNESCO (2015)

**3.2.1.1. Цел: Намалување на осипувањето кај учениците и бројот на лица кои рано го напуштаат образованието преку подобрување на опфатот, условите за учење, континуитетот и комплетирање на образованието**

**Мерки:**

- Спроведување на мерки за поттикнување на инклузијата на децата од маргинализираните групи, пред сè во основното и средното образование;
- Континуирано обезбедување на бесплатни учебници за учениците од основните и средните училишта;
- Обезбедување на бесплатно сместување на учениците во ученичките домови од градовите каде нема средни училишта (гимназиски и стручни училишта);
- Засилено следење и евидентирање на учениците кои нередовно ја посетуваат наставата во училиштето и навремено превземање на соодветни (превентивни) мерки;
- Зајакната работа со родителите на учениците;
- Подобрување на интеграцијата и интеракцијата помеѓу ученици кои следат настава на различен јазик;
- Спроведување на мерки за поттикнување и поддршка на образованието на ученици-Роми<sup>22</sup> (доделување на стипендии, обезбедување на ментори и тутори за ученици Роми, мерки за вклучување на децата Роми од улица во воспитно образовниот систем итн.)

**3.2.1.2. Цел: Унапредување на опфатот и условите за пристап до сите нивоа на образование на лицата (децата/учениците/студентите) со попреченост**

**Мерки:**

- Воспоставување на услови за зголемена вклученост на децата со посебни потреби во предучилишното образование;
- Унапредување на вклученоста на учениците со попреченост во редовното основно образование;
- Зголемување на опфатот и вклученоста на учениците со попреченост во средното образование;

---

<sup>22</sup> Поширок и подетален приказ на активностите во овој дел е даден во рамки на приказот на планирани политики и мерки во делот „3.3.4. Унапредување на социјалната инклузија на Ромите“, т.е. во делот кој се однесува на подигнувањето на степенот на образование на Ромите и нивната вклученост во сите нивоа на образование.

- Подобрување на достапноста во високото образование за студентите со попреченост;
- Подобрување на можностите и проширување на опсегот на програмите за учење на возрасните лица со попреченост;

### 3.2.1.3. Цел: Подобрување на условите за учење, капацитетите на училиштата, содржините и квалитетот во образованието и јакнење на капацитетите на човечките ресурси (наставниот кадар)

И покрај тоа што во изминатите години се отпочнати и се реализираат поголем број на активности, инвестиции и проекти за подобрување на содржините и квалитетот на наставните планови и програми, физичките и просторни услови, опременоста на образовните институции, јакнење на капацитетите и подобрување на знаењето, вештините и компетенциите на наставниот кадар, менаџментот и воопшто, на човечките ресурси во сите нивоа на образовниот систем во Република Македонија, активности од овој вид продолжуваат да се спроведуваат и во понатамошниот период.

#### Мерки:

- Мерки за подобрување на околината на учење, содржините, методите и техниките на учење и можностите за обрнување на поголемо внимание на секој ученик/студент;
- Подобрување на условите за работа/учење во образованието;
- Јакнење на капацитетите на човечките ресурси во образованието.

### 3.2.2. Имплементацијата на Националната рамка за квалификации за доживотно учење – основа за осигурување на квалитет во системот за образование и обука

Националната рамка на квалификации (Македонска рамка на квалификации) заснована на Европската рамка на квалификации е инструмент кој што овозможува усогласување на знаењата, вештините и компетенциите кои ги стекнуваат учениците и студентите со реалните потреби и барања на пазарот на труд и инструмент кој го поттикнува доживотно учење.

Македонската рамка за квалификации претставува основа за реформите во образованието и обуката и во обезбедувањето и осигурувањето на квалитетот во оваа област. Таа придонесува за стекнување на повисоко ниво на квалификации, согласно актуелните и идни потреби на работната сила. Нејзината целосна имплементација е во насока и на зголемување на вработеноста, продуктивноста и конкурентноста на претпријатијата и подобрување на мобилноста во учењето и вработувањето.

### 3.2.2.1. Цел: Воспоставување на одржлив систем на НРК и јакнење на човечките ресурси за негова примена

#### **Мерки:**

- Јакнење на улогата на Националниот Одбор на Македонската рамка на квалификации;
- Формирање на Секторски комисии за квалификации;
- Воведување на систем за управување со информации за НРК;
- Изработка на стандарди за квалификации засновани на резултати од учење, според НРК;
- Подигање на свеста на заинтересираните страни и корисници за улогата и реформското значење на НРК преку јавни настани и кампањи;
- Унапредување на системот за потврда на поседување компетенции преку доделување на прилог кон дипломата на сите ученици што завршиле СОО, согласно НРК.

### 3.2.3. Зајакнување на вработливоста на работната сила и градење на патишта за учење во контекст на доживотно учење

Како што беше и претходно споменато во повеќе наврати, еден од главните приоритети на Владата на Република Македонија во областите кои ги опфаќа овој стратешки документ (ЕСРП Програмата), како и на повеќето други вакви постоечки и документи во изработка (Стратегијата за вработување, Акцискиот план за вработување на млади, Стратегијата за борба против сиромаштијата и социјалната исклученост, Стратегијата за образование итн.) е континуирано да се дизајнираат и спроведуваат реформи, политики, проекти, мерки и активности кои ќе доведат до зголемена вработеност, активација, присуство на пазарот на труд, зголемување на вработливоста, меѓу другото и преку унапредување на ефикасноста и релевантноста различните нивоа и форми на образование и обуки на населението од различни возрасти и различни целни групи, стекнување на знаења, вештини, компетенции кои ќе бидат конкурентни и ќе одговараат на моменталните и на идните потреби, трендови и предизвици на пазарот на трудот.

Во оваа насока, фокусот во претстојниот период ќе биде насочен кон понатамошен развој на стручното образование и обука, образованието за возрасни, кон поттикнување и поддршка на различните форми на доживотно учење, поттикнување на претприемничката култура во различните нивоа и форми на образование, активно консултирање и вклучување и на социјалните партнери во процесите, пред сè претставниците на бизнис заедницата итн.

### 3.2.3.1. Цел: Развој, модернизација и зголемување на атрактивноста на стручното образование и обука

Некои од позначајните идентификувани недостатоци и предизвици на кои ќе се настојува поефикасно да се делува и да се овозможи видливо подобрување се прашањата поврзани со сèуште недоволната атрактивност на СОО. Во рамките на СОО сèуште постои несовпаѓање помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на работна сила, недоволното ниво на претприемачко учење, недоволната флексибилност на системот за воведување на нови квалификации во СОО, сèуште недоволно силната, изразена и ефикасна поврзаност и соработка со бизнис секторот за спроведување на дел од практичната обука на учениците во работна средина итн. Исто така важна во овој дел е и потребата од постојано унапредување на знаењата и вештините на наставниците во СОО, зголемување и на нивната мотивираност, развивање на систем за стручно усовршување и напредување во кариерата, зголемената употреба на современите технологии во наставата.

#### Мерки:

- Обезбедување на што поголема усогласеност на СОО со потребите на пазарот на труд;
- Воспоставување современ и ефективен систем за пост-средно образование;
- Мерки за подобрување на атрактивноста, условите за учење и квалитетот на СОО.

### 3.2.3.2. Цел: Развој и унапредување на неформалното образование и образованието за возрасни

Во рамките на оваа цел ќе се работи на надминување на повеќе воочени предизвици и недостатоци во областа на недоволно развиената и ниска свест на населението за можностите и придобивките од образованието за возрасни лица, слабата мотивираност на возрасните да учествуваат во доживотното учење, отсуството на ефикасен систем за валидација на знаењата и компетенциите стекнати преку неформално и информално учење, сèуште незадоволителното ниво на соработка со различни релевантни субјекти (на пр. со локалните економски и социјални совети, со бизнис заедницата и сл.) и нивно учество во дизајнирањето на програми за образование на возрасни, слабата информираност, како на компаниите, така и на работниците за придобивките од спроведувањето на учење преку работа и практичната обука, отсуството на сеопфатен систем за финансирање на образованието на возрасните во земјата, како и слабата финансиска и друга мотивација на работодавачите да инвестираат во образованието на возрасните лица.

**Мерки:**

- Зголемување на свеста за значењето, можностите и вклученоста во неформалното образование (НО) и образованието за возрасни (ОВ) и зголемување на знаењата, вештините и компетенциите на возрасните;
- Подобрување на ефикасноста, содржината и квалитетот на неформалното образование и образованието на возрасни и зголемување на бројот на провајдери на НО и ОВ.

**Индикатори и таргети:**

- Стапка на лица кои рано го напуштаат образованието<sup>23</sup> (2015: 11.4%; таргет 2020: **<11%**)
- Удел на лицата на возраст 30-34 години кои имаат завршено високо образование<sup>24</sup> (2015: 27.75%; таргет 2020: **30%**)
- Учество на учениците во средните училишта во системот на СОО (2015: 58.78%; таргет 2020: **>60%**)
- Учество во доживотно учење<sup>25</sup> (2015: 2.5%; таргет 2020: **>5%**)
- Стапка на ученици со посебни потреби вклучени во редовното основно образование<sup>26</sup> (2015 62%; таргет 2020: **70%**)
- Број на формирани Секторски Комисии за квалификации (за развој и проверка на квалитетот на квалификациите во одредени сектори) (2015 нема; таргет 2020: **8 Секторски Комисии за квалификации**)
- Воспоставена и функционална Опсерваторија за вештини (за предвидување на потребите од вештини на пазарот на труд) (таргет **2020**)
- Функционален Регистар на квалификации (за преглед и транспарентност на квалификациите) (таргет: **2020**)

<sup>23</sup> Учество на лицата на возраст од 18 до 24 години кои немаат никакво или имаат најмногу основно образование, во однос на вкупната популација од таа возрасна група. **Извор:** ДЗС, резултати од Анкетата за работната сила. Изборот на индикаторот е во согласност и со индикаторот од Стратегијата на ЕУ „Европа2020“ во областа на образованието (*rate of early school leaving*)

<sup>24</sup> **Извор:** ДЗС, резултати од Анкетата за работната сила. Изборот на индикаторот е во согласност и со индикаторот од Стратегијата на ЕУ „Европа2020“ во областа на образованието (*share of 30-34-year-olds completing third level education*)

<sup>25</sup> Возрасни лица (25 до 64 години) кои учествуваат во учење (формално или неформално), изразено како процент од вкупната популација на таа возраст. **Извор:** ДЗС, резултати од Анкетата за работната сила.

<sup>26</sup> Процент на ученици со посебни потреби кои се вклучени во редовно основно образование, во однос на вкупниот број на евидентирани ученици со посебни потреби (за 2015 год. од вкупниот број 1,138 евидентирани ученици со посебни потреби, 707 (62%) биле во редовно образование, а 431 во специјални училишта)





### 3.3. Социјална инклузија и социјална заштита

Позначајните реформи на системот на социјална и детска заштита во Република Македонија се започнати од 2004 година, при што значаен напредок во овие области, како во однос на состојбите, така и во однос на планирањето на идните чекори, политики и мерки, е направен преку донесувањето на низа стратешки документи за подобрување на социјалната заштита и социјалната инклузија во државата. Законската рамка е унапредена со вградување на релевантните меѓународни стандарди, донесени се голем број на подзаконски акти, а изготвени и усвоени се и повеќе значајни стратешки документи на национално ниво.

Како би се обезбедила поголема координираност и усогласеност на потребните политики, мерки, активности и решенија, кои ќе водат кон поголема социјална инклузија и намалување на сиромаштијата во Република Македонија, во 2013 година се направи и ревидирање на постоечката Национална стратегија за намалување на сиромаштија и социјална исклученост 2010-2020, при што се посвети внимание и на нејзино усогласување со Стратегијата за раст и развој на Европската унија до 2020 година. За практична имплементација на стратегијата на годишно ниво се подготвуваат оперативни планови, кои ги дефинираат конкретните активности, надлежностите, обезбедените финансиски средства во рамки буџетот на секоја од вклучените институции.

Она што меѓу другото е утврдено како потреба и предизвик во однос на практичната имплементација, е неопходноста од што поголема активност и вклучување на локалните заедници во спроведувањето на политиките во овие области, многу поголема координација на локално ниво помеѓу релевантните субјекти и нивна поголема соработка со институциите на национално ниво.

#### 3.3.1. Унапредување на децентрализацијата на услугите од социјална заштита и справувањето со сиромаштијата и социјалната исклученост на локално ниво

Во претстојниот период ќе продолжат да се спроведуваат политики, мерки и активности кои ќе придонесуваат кон понатамошно јакнење на административните капацитети на сите релевантни субјекти во рамки на општините за креирање и спроведување на ефикасни и прилагодени на локалните потреби, локални политики за социјална заштита и нивно поголемо и поефикасно вклучување во обезбедувањето на социјални услуги.

### 3.3.1.1. Цел: Поттикнување на креирањето и спроведувањето мерки за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост на локално ниво

#### Мерки:

- Мерки за унапредување во делот на видот и адекватноста на паричните давања во социјалната заштита, како помош и поддршка на најранливите категории на население и справување со сиромаштијата;
- Развивање на форми и поттикнување на вклученоста и соработката на локално ниво за надминување на социјалните ризици на ранливите категории;
- Подобрување на соработката помеѓу институциите задолжени за спроведување на мерки за активација на пазарот на труд и институциите задолжени за обезбедување на социјална заштита;
- Зголемување на вработливоста и активацијата на ранливите категории на локално ниво<sup>27</sup>;
- Јакнење на капацитетите на претставници на различни субјекти на локално ниво за развој, креирање, спроведување на услуги од областа на социјална заштита;
- Утврдување и генерирање на прокси-индикатори и податоци кои ќе овозможат подобар увид во бројот и процентот на лица со одредена попреченост во локалните заедници (општини).

### 3.3.2. Поддршка и унапредување на деинституционализацијата, со фокус на лицата со попреченост

Како што е наведено во претходниот дел, може да се констатира дека во досегашниот период направен е значителен напредок во делот на деинституционализацијата на лицата кои се/биле згрижени во установите за социјална заштита. Деинституционализацијата на установите за згрижување на деца без родители и родителска грижа, за деца со попреченост и за деца со воспитно-социјални проблеми, воглавно се одвива преку трансформација на установите и обезбедување на услуги во форми кои се поблиски до семејното живеење, јакнење на формата на згрижување во згрижувачки семејства, спроведување на програми за поддршка на децата за стекнување на знаења и вештини за самостојна грижа и независно живеење

<sup>27</sup> Мерките од овој дел се во тесна врска и се комплементарни и со планираните мерки наведени претходно во овој документ - во делот „3.1.2.2. Намалување на невработеноста на долгорочно невработените и лицата од останатите ранливи групи“, т.е. развивањето и спроведувањето на специфични мерки за активација и поддршка на вработувањето на социјално загрозените лица.

Процесот на деинституционализација на лицата со попреченост се реализира пред сè преку воспоставување на нов облик на грижа во заедницата, преку формирање на служби за „организирано живеење со поддршка“.

Се разбира, неопходно е овој процес и понатаму да продолжи како би се зголемил опфатот со вонинституционална грижа и бројот на деинституционализирани корисници, преку проширување на мрежата на соодветни форми/служби, обезбедување на потребни просторни капацитети, воведување на нови услуги, како и обезбедување на потребна обука и едукација на стручни лица за работа со овие корисници.

Се разбира, мерките кои се спроведуваат и кои се предвидени за наредниот период во однос на процесот на деинституционализација и во рамки на приоритетните области подолу во овој документ, покрај тоа што ги таргетираат лицата кои се веќе сместени во институциите за социјална заштита, истовремено и не помалку значајно, имаат за цел да придонесат и кон обезбедување на превенција од институционализација на лицата, припадници на специфичните ранливи групи.

### **3.3.2.1. Цел: Зајакнување на процесот на деинституционализација и унапредување на вон-институционалните форми на заштита на лицата со попреченост**

#### **Мерки:**

- Продолжување на процесот на деинституционализација на лицата со попреченост во менталниот развој од ЈУ Специјален завод „Демир Капија“;
- Започнување и постепена реализација на процесот на деинституционализација на установата за сместување на деца и младинци со пречки во телесниот развој – ЈУ Завод за рехабилитација „Бања Банско“, Струмица;
- Оформување на Центар за рехабилитација и работно оспособување и служба за организирано живеење со поддршка во рамките на Заводот за рехабилитација на деца и младинци – Скопје;
- Развивање на социјални услуги во локалната заедница за лица со нарушено ментално здравје;
- Анализа и унапредување на постоечките минимум стандарди за обезбедување на услугите за поддржано живеење во заедницата.

### 3.3.3. Понатамошен развој на социјалните услуги и плурализација

Согласно постојната законска регулатива, овозможено е различни субјекти да даваат социјални услуги во заедницата, но се уште овој процес не е доволно развиен и не се практикува доволно, при што, во основа најголемиот дел на социјалните услуги се обезбедуваат од централно ниво.

Од тие причини, а заради подобрување на квалитетот и ефикасноста на услугите кон граѓаните, постои потреба повеќе чинители да се вклучат во давањето на социјални услуги, меѓу кои приватниот сектор, граѓанските здруженија, единици на локална самоуправа итн. Нататамошното развивање на процесот на плурализација во системот на социјална заштита ќе допринесе за обезбедување на услуги на поефективен начин, а согласно специфичните потреби на граѓаните во локалните заедници.

Исто така воочена е и потребата, на што веќе е отпочнато да се работи, и од понатамошен развој и унапредување на постоечките, како и воспоставување и воведување на нови, иновативни социјални услуги кои ќе бидат лесно достапни и што е можно повеќе прилагодени на потребите на одредени специфични ранливи групи на население, услуги кои ќе можат да обезбедат интегрирана и повеќедимензионална поддршка на овие лица, услуги кои ќе ги користат позитивните и докажани европски практики и искуства итн.

#### 3.3.3.1. Цел: Развој и унапредување на социјалните услуги и можностите за вклучување на различни субјекти во квалитетното и ефикасно обезбедување на социјални услуги во заедниците

##### Мерки:

- Спроведување на мерки за подобрување на условите за обезбедување на социјални услуги од други даватели;
- Промоција и развој на социјалното претприемништво;
- Развој на услугата за обезбедување на персонална асистенција за лицата со попреченост;
- Развој на услугата за професионална рехабилитација;
- Понатамошен развој и проширување на мрежата на постоечки услуги и алтернативни форми на грижа и заштита на специфични ранливи категории на граѓани;
- Развој на сервиси за помош и поддршка на стари лица во домашни услови;
- Мерки за зголемување на капацитетите на установите за социјална заштита на стари лица, особено преку поттикнување на приватната иницијатива.

**Индикатори и таргети:**

- Стапка на сиромаштија<sup>28</sup> (2014: 22.1%; таргет 2020: <20%)
- Број на воспоставени центри за социјални услуги и локални совети за социјална заштита (2015: 3 ; таргет 2020: **10** (воспоставени центри за социјални услуги и локални совети за социјална заштита во 10 општини на територија на РМ) )
- Број на лица сместени во отворените служби/станбени единици за самостојно живеење со поддршка и мали групни домови, во рамки на процесот на деинституционализација (2015: 93<sup>29</sup> корисници; таргет 2020: **околу 150 сместени корисници**<sup>30</sup>)
- Развој на социјалното претприемништво – донесен Закон за социјално претприемништво (таргет: **2017**), број на регистрирани социјални претпријатија (таргет: 2020: **20**), број на лица од ранливи категории вработени во социјални претпријатија (таргет: 2020: **100**)
- Зголемен пристап и опфат на корисници од различни ранливи категории до вонинституционални (алтернативни) форми и услуги на грижа во заедницата (дневни центри, згрижувачки семејства, засолништа, центри за давање на услуги, интервентни центри и сл.) (2015: околу 1,750<sup>31</sup> корисници таргет 2020: **2,270 корисници** (зголемување од 30%) )
- Зголемен капацитет во установите за згрижување на стари лица (2015: домови за стари лица – јавни: 5 (капацитет 624 легла), приватни: 17 (капацитет 543); таргет 2020: вкупно **35 домови (30% зголемен капацитет на легла – околу 1,500)**)

<sup>28</sup> Извор: **Државен завод за статистика**, Анкета за приходи и услови за живеење (SILC - Survey on Income and Living Conditions)

<sup>29</sup> Се однесува на 76-те корисници сместени во 16 станбени единици за самостојно живеење со поддршка и 17-те корисници, сместени во двата мали групни домови (во Берово и Кавадарци)

<sup>30</sup> Бројот се однесува на лица деинституционализирани од институциите (СЗ „Демир Капија“, Завод за рехабилитација „Бања Банско“), лица сместени во мали групни домови, како и лицата сместени во овие алтернативни форми за поддржано живеење заради превенција од нивна институционализација.

<sup>31</sup> Опфатот е определен врз основа на просечната бројка на лица/корисници од различни ранливи категории, кои во моментот ги посетуваат и/или ги користат услугите во постоечките алтернативни форми на обезбедување на грижа и социјални услуги воспоставени низ територијата на Република Македонија

### 3.3.4. Унапредување на социјалната инклузија на Ромите

Како што е веќе истакнато во претходните делови на оваа Програма, како резултат на големиот број системски, реформски и координирани програми и мерки кои се спроведуваат во изминатите години, постигнат е евидентен напредок во однос на состојбата на Ромите во Република Македонија, нивната социјална инклузија и интегрираност во сите сфери на општественото живеење. Се забележуваат позитивни резултати во делот на пристапот на ромската популација до пазарот на труд и вработување, до образование и до здравствена заштита, подобрување на пристапот до институциите и пристапот до неопходните информации и услуги, подобрување во однос на политичкото делување и можностите за застапување на сопствените интереси, како на локално, така и на централно ниво, обезбедување на потребна правна и друга помош за остварување на одредени права и користење на услуги, значително јакнење на невладиниот сектор. Се забележуваат позитивни трендови во однос на намалувањето на дискриминацијата и стереотипите, како и позитивни поместувања во однос на справувањето со одредени проблеми и предизвици како бездомништвото, проблемот на лицата без документи за идентификација итн.

#### 3.3.4.1. Цел: Понатамошно унапредување на условите и квалитетот на живот, пристапот до услуги и социјалната инклузија на Ромите во Република Македонија

И покрај досега постигнатите позитивни резултати, актуелните состојби и постоењето на проблеми и предизвици кои загрижуваат, укажуваат на потребата од понатамошно делување во оваа област и на неопходноста од уште позасилено, организирано и координирано спроведување на програми и мерки кои ефикасно ќе влијаат врз подобрување на состојбите и проблемите со кои се соочуваат Ромите во Република Македонија.

#### **Мерки:**

- Спроведување на мерки за подобрување на можностите за вработување и намалување на невработеноста на ромската заедница и зголемување на вклученоста на Ромите во различните активни програми и мерки за вработување;
- Спроведување на мерки за подигнување на степенот на образование на Ромите и нивната вклученост во сите нивоа на образование;
- Спроведување на мерки за подобрување на квалитетот на домување на ромската заедница и подобрување на инфраструктурата во местата каде живее доминантно ромско население;
- Спроведување на мерки за континуирано подобрување на здравствениот статус и пристапот до здравствена заштита за Ромите.

**Индикатори и таргети:**

- Вклученост на Роми во услугите на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување (до 2014 опфатот на Роми е околу 100 годишно; таргет 2020: најмалку **800 Роми** успешно се вклучени во активните мерки и услуги за вработување (2017-2020) од кои најмалку 30% се жени и млади)
- Учество на Ромите во вкупниот број на регистрирани невработени лица во АВРМ (2015: 5.5%<sup>32</sup>; таргет 2020: **4.5%**)
- Вклученост на Ромски деца (0-6) во претшколско образование (2015: 840<sup>33</sup>; таргет 2020: вклученост на 1,000-1,200 деца-Роми во претшколско образование и воспитание)
- Стапка на премин на ученици Роми од основно во средно образование (2015: 83%; таргет 2020: **90%**)
- Стапка на премин на ученици Роми од средно во високо образование (2015: 40%; таргет 2020 **45%**);
- Процент на ученици Роми кои успешно го завршуваат основното образование (2014: 75%; таргет 2020: најмалку за **10%** зголемен процент);
- Број на запишани студенти Роми во високо образование (2014: 188<sup>34</sup>; таргет 2020: зголемување за **најмалку 10%**);
- Број на ромски семејства кои имаат пристап до социјални станови (2015: 102 семејства (15%)<sup>35</sup>; таргет 2020: зголемување на процентот на станови доделени на Ромски семејства за **10%** (планирана е изградба на дополнителни 19 станбени згради со 1,063 станови);
- Број на реализирани проекти од комуналната инфраструктура во населби со претежно ромско население (2013: 8; таргет 2020: **23**);
- Стапка на доенечка смртност кај ромската популација (2014: 14.2% ; таргет 2020: **<10%** (намалување од 30%);
- Зголемување на опфатот со вакцинација кај ромските деца (нема релевантни почетни податоци; таргет 2020: **95%**).

<sup>32</sup> **Извор** : АВРМ - од вкупно 123,892 регистрирани невработени лица во РМ 6,761 (5.46%)се Роми (состојба: мај 2015)

<sup>33</sup> **Извор**: ДЗС (*Статистички преглед број 2.4.16.01/842*) – од вкупниот број на деца (0-6 годишна возраст) во детски градинки и ЦРДР во 2015 година (32,660), 840 биле деца –Роми (2.57%)

<sup>34</sup> **Извор**: ДЗС (*Статистички преглед број 2.4.15.18/832*) – вкупен број на студенти-Роми (188) запишани на државните и приватните универзитети во учебната 2014/2015 година

<sup>35</sup> Од вкупниот број на изградени 14 станбени згради со вкупно 678 станбени единици до 2015 година (во градовите: Скопје (2 згради), Кавадарци, Кичево, Македонска Каменица, Кочани, Крива Паланка, Битола, Охрид, Штип, Берово, Демир Хисар, Прилеп и Ресен), распределени се 102 социјални станови на ромски семејства (15%)

### 3.3.5. Справување со клучните предизвици во делот на одржливоста на пензискиот систем

#### 3.3.5.1. Цел: Зајакнување на финансиската одржливост на пензискиот систем и унапредување на ефикасноста во остварување на правата од пензиското и инвалидското осигурување

Од 1 јануари 2006 година започна да се имплементира капиталното финансирано пензиско осигурување и дел од придонесот за пензиско и инвалидско осигурување да се издвојува во приватните пензиски фондови, при што задолжителни членови во вториот пензиски столб се осигурениците кои се прв пат вработени по 1.1.2003 година. По 10 години од имплементација на капитално финансирано пензиско осигурување, се наметнува потребата од спроведување и изготвување на една подетална анализа на постојното функционирање на пензискиот систем, која ќе понуди и соодветни предлог решенија за подобрување и унапредување на системот. Исто така, потребно е да се изготви и детална анализа за оправданоста за членство во вториот пензиски столб за определена категорија на повозрасни осигуреници. Анализата би понудила увид во состојбите и аргументи за натамошна промена на законската регулатива и правична распределба на осигурениците.

#### Мерки:

- Спроведување на анализа на системот на тековно финансирано пензиско и инвалидско осигурување и капитално финансирано пензиско осигурување и детална анализа на структурата на членови во капиталното финансирано пензиско осигурување;
- Понатамошно унапредување на ефикасноста на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија.

#### 3.3.5.2. Цел: Воведување на нови можности за инвестирање на средствата од вториот и третиот пензиски столб, во согласност со пазарот на капитал и возрасната структура на членовите

#### Мерки:

- Изготвување на Анализа на постојниот систем на инвестирање на средствата од вториот и третиот пензиски столб и Анализа на постојниот Закон за исплата на пензии и пензиски надоместоци од капиталното финансирано пензиско осигурување.



### 3.3.5.3. **Цел: Одржување на адекватноста на пензијата и заштита на стандардот на корисниците на пензија**

Правото на најнизок износ на пензија го остваруваат сите осигуреници кај кои утврдениот износ на пензија е помал од најнискиот износ на пензија. Имајќи ја во предвид најниската основица за плаќање на социјалните придонеси, при што правото на најнизок износ на пензија се остварува без оглед на тоа на која основица е плаќан придонесот за ПИО, потребно е да се спроведе анализа на постојниот систем на обезбедување право најнизок износ на пензија и системот на негово финансирање.

#### **Мерки:**

- Анализа на постојниот систем на правото на најнизок износ на пензија и спроведување на мерки за обезбедување на социјалната сигурност на пензионерите преку алтернативни мерки на заштита и подобрување на социјалниот стандард на оваа категорија на граѓани;
- Анализа на постојниот систем на пресметување на висината на пензијата.

### 3.3.6. **Справување со клучните предизвици во областа на здравствениот систем и здравствената заштита на населението**

#### 3.3.6.1. **Цел: Унапредување на пристапот до здравствена заштита за сите граѓани, условите во здравството и квалитетот на здравствените услуги**

Здравствениот систем во изминатиот повеќегодишен период континуирано се реформира со цел да се обезбеди подобрување, унапредување и одржување на здравјето на населението. Во тек е имплементација на проектот за изградба и реконструкција на јавно здравствени објекти, со кој ќе овозможи значително подобрување и реструктурирање на здравствениот сектор до 2020 година, преку создавање на нова мрежа на јавно здравствени објекти, во кои ќе се обезбедува подобра, поефикасна и поквалитетна здравствена заштита. Ќе се работи и на унапредување на здравствената заштита на пациентите со специфични болести или состојби, како и на лицата со посебни потреби, а исто така и на подобрување опфатот и пристапот до квалитетна здравствена заштита за одредени специфични ранливи групи на население.

**Мерки:**

- Продолжување со мерките за изградба, доградба и реконструкција на јавно здравствени објекти;
- Отворање и развивање на Центри за третман на специфични болести или состојби;
- Спроведување на мерки за подобрување на достапноста до здравствена заштита за одредени специфични ранливи групи – бремени жени и доенчиња, возрасни лица на возраст над 62 години, Роми<sup>36</sup> и други;
- Унапредување и надградба на воспоставениот интегриран здравствен информатички систем „Мој Термин“;
- Унапредување на системот за превенција и контрола на заразни болести.

### 3.3.6.2. Цел: Подобрување на стручноста и компетентноста на здравствените работници

Имајќи во предвид дека човечките ресурси се јадрото на системот за здравствена заштита и во наредниот период се планира интензивно да се спроведуваат мерки и активности преку кои ќе се влијае на значителното подобрување на знаењата, стручноста и компетентноста на здравствените работници.

**Мерки:**

- Спроведување на различни форми на едукација на здравствени работници од Македонија во истакнати/познати здравствени установи во странство и воведување на нови методи/интервенции.

**Индикатори и таргети:**

- Стапка на доенечка смртност во Република Македонија (2014: 9.9% ; таргет 2020: **намалување на смртноста за 30% (6.9 - 7 %)**)
- Број на новоизградени и реконструирани јавно-здравствени објекти (таргет 2020: **2 новоизградени, 4 реконструирани објекти**)
- Број на новоотворени центри за третман на специфични болести или состојби (таргет 2020: **18**)
- Број на здравствени работници во јавни здравствени установи од секундарно и терциерно ниво, кои успешно завршиле обука за примена на нови методи на дијагностика и третман на болести (таргет 2020: **1,000 на годишно ниво**)
- Извршена надградба со нови модули на интегрираниот здравствен информатички систем „Мој термин“ (2015: **19 модули**; таргет 2020: **33 функционални модули**)

<sup>36</sup> Подетални информации за планираните политики и мерки кои треба да допринесат значително да се зголеми пристапот до здравствена заштита и да се подобри здравствениот статус на припадниците на Ромската заедница во државата, се прикажани и наведени погоре во овој документ, во рамки на делот „3.3.4. Унапредување на социјалната инклузија на Ромите“

## 4. УПРАВУВАЊЕ И ФИНАНСИРАЊЕ

Некои од главните предуслови кои ќе овозможат квалитетна и ефикасна имплементација на приоритетите и мерките наведени во Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика, се разбира, се обезбедување на квалитетен систем на управување, точно утврдување на надлежностите и одговорностите за процесот на спроведување, потоа одржливо финансирање и обезбедување на потребната буџетска поддршка, како и континуираното следење на имплементацијата на политиките и мерките, навремено реагирање во случај на појава на одредени проблеми и/или ризици.

Како и за изготвувањето, така и за процесот на имплементација на ЕСРП Програмата, **Министерството за труд и социјална политика** ќе биде носечката институција која ќе ја има улогата на главно координативно тело за обезбедување на ефикасно и ефективно спроведување на мерките наведени во Програмата и остварувањето на утврдените цели.

Во практичната имплементација на поединечните приоритети и мерки во ЕСРП, надлежни и директно одговорни ќе бидат релевантните институции, организации и сл., кои се експлицитно наведени во **ЕСРП Матрицата со цели и мерки**, во која за секоја поединечна мерка наведена е надлежната институција, како и останатите институции и други субјекти и партнери кои се очекува да се вклучат во спроведувањето.

Покрај Министерството за труд и социјална политика, некои од останатите институции и организации кои ќе бидат директно и во голема мера инволвирани во имплементацијата на ЕСРП програмата се и Министерството за образование и наука, Министерството за здравство, Министерството за финансии, Министерството за транспорт и врски, Министерството за економија, потоа Агенцијата за вработување на Република Македонија со својата мрежа на локални Центри за вработување, Центрите за социјални работи, Заводот за социјални дејности, Државниот инспекторат за труд, Центарот за образование на возрасни, Центарот за стручно образование и обука, Бирото за развој на образованието, Единиците на локална самоуправа и поголем број на други институции, организации и установи кои ќе го координираат или директно ќе учествуваат во спроведувањето на конкретни мерки од ЕСРП.

Се разбира, се очекува голема и силна да биде и соработката и вклученоста на социјалните партнери, организациите од граѓанското општество, како и на бројните меѓународни организации, донатори и агенции за помош и поддршка, кои исто така како што беа вклучени во процесот на подготовка на Програмата, ќе дадат голем придонес и во нејзината практична имплементација.

Сметаме дека најзначаен придонес во обезбедувањето на ефикасна практична имплементација на Програмата, успешно ниво на справување со идентификуваните предизвици и постигнувањето на утврдените приоритети и цели, ќе се обезбеди и преку воспоставувањето на еден функционален и ефикасен **механизам за редовно следење и известување** за текот и напредокот во реализацијата на ЕСРП.

Подетални информации за процесот на следење на имплементацијата на ЕСРП Програмата се прикажани подолу во рамките на ова поглавје, во делот „4.3. Следење на имплементацијата на ЕСРП и постигнатиот напредок“.

## 4.1. Јакнење на капацитетите и институционални реформи

Покрај претходно споменатите, еден од битните фактори кој значајно придонесува во обезбедувањето на соодветна имплементација на ЕСРП и имплементација на планираните реформи, политики и мерки, се секако и **постењето на адекватни административни капацитети**, како во рамки на институциите - директно задолжени за имплементацијата, така и кај останатите субјекти и партнери чие учество е неопходно во креирањето, спроведувањето и следењето на секторски политики и реформи (социјални партнери, невладин сектор, експертска јавност итн.)

Од тие причини и во досегашниот период, а секако и во периодот кој претстои, особено големо внимание ќе се посветува на продолжување на започнатите реформи на јавната администрација и паралелно и континуирано јакнење на капацитетите на сите останати релевантни субјекти, особено осврнувајќи се тука на областите кои се клучни во рамките на оваа секторска стратешка програма (ЕСРП). Иако, генерално гледано, институциите располагаат со адекватни капацитети за имплементација на реформите и мерките планирани во ЕСРП, простор за понатамошно и континуирано подобрување постои. Посебно во делот на понатамошното **јакнење на секторскиот пристап**, можностите и механизмите за уште поголемо унапредување на меѓусебната соработка во креирањето и спроведувањето на секторските политики и реформи, потребите, можностите и капацитетите за што поуспешно согледување на „големата слика“ при дефинирањето и спроведувањето на политики и мерки кои се мулти-секторски, меѓусебно поврзани, меѓусебно зависни и кои имаат опсег кој излегува подалеку и пошироко од надлежностите на само една институција.

Тука е и потребата од јакнење на капацитетите за развој и примена на механизми и алатки за следење и евалуација на секторските политики и активности, развој и унапредување на механизмите и практиките за ефикасно вклучување на социјалните партнери и граѓанскиот сектор во секторските политики, понатамошно подобрување на капацитетите и способностите за ефикасно користење на расположливите и идните ЕУ фондови, финансиската и друга помош која ја нудат меѓународни донатори и финансиски институции итн.

Овој вид на активности за јакнење на капацитетите ќе продолжи да се спроведува и во претстојниот период, во различни институции/субјекти и на различни нивоа, а покрај другото, еден од инструментите кој се очекува да има значајна улога во овој дел е **регионалниот Проект за Платформата за вработување и социјални прашања (ESAP - Employment and Social Affairs Platform)**, кој ќе се спроведува во текот на следните 2-3 години од страна на Регионалниот совет за соработка, Европската комисија и Меѓународната организација на трудот.

Покрај другите свои цели, овој Проект ќе обезбеди значајна помош и поддршка на владите и останатите релевантни институции/субјекти од земјите од регионот на Западен Балкан, во јакнење на административните капацитети за креирање, спроведување и следење на политиките од областа на вработувањето, образованието, социјалната заштита. Проектот ќе обезбеди поддршка, особено во однос на националните процеси поврзани со подготвувањето, следењето и спроведувањето на интегрираните Програми за реформи во вработувањето и социјалната политика (ЕСРП). Поддршката ќе се остварува преку организирање на различни настани и активности за зајакнување на капацитетите, како што се бројни обуки, работилници, конференции, експертски поддршки, взаемни оценки, регионална соработка и регионално вмрежување, размена на добри практики и позитивни искуства, студиски посети, регионални средби, изготвување на студии и анализи за специфични теми од заеднички интерес итн.

## 4.2. Буџет и извори на финансирање

Изворите на финансиските средства кои се алоцирани за имплементација на ЕСРП Програмата се секако **Буџетот на Република Македонија** (буџетите на релевантните државни институции - ресорни министерства и организации), потоа поддршката од страна на **фондовите на Европската унија**, и тоа пред сè, средства од ИПА фондовите од претходната ЕУ финансиска перспектива 2007-2013 (преостанатиот дел од буџетот на проектите кои се во тек во рамки на ИПА Компонентата 4), како и алоцираните средства од тековната ИПА финансиска рамка 2014-2020 (**ИПА II**). Во финансирањето на дел од мерките е предвидено да учествуваат и единиците на локална самоуправа, во рамки на своите можности и своите буџети.

Дел од наведените реформи и мерки се планира да бидат поддржани од страна на други билатерални донатори, меѓународни организации и развојни партнери во земјава, кои обезбедуваат помош и поддршка во имплементација на секторските политики опфатени со ЕСРП програмата, како што се МОТ, УНДП, УСАИД, УНИЦЕФ, УН-Жени, ОБСЕ и други, а дел ќе се финансираат и по пат на заеми обезбедени од страна на меѓународни финансиски институции, како Светската Банка, Европската Банка за обнова и развој, Банката за развој при Советот на Европа, Европската инвестициска банка и др.

Се разбира, во рамки на ЕСРП, покрај тоа што се наведени мерки за кои е веќе планирана и обезбедена финансиска поддршка, има и такви програми и мерки за кои сеуште не е обезбедено финансирање и за кои изворот на финансиски средства ќе се утврди во текот на имплементацијата на Програмата.

Како што е веќе потенцирано, значајна поддршка, воопшто за политиките за вработување, образование и социјално вклучување, се обезбедува преку Инструментот за претпристапна помош на Европската унија, во рамките на финансиските рамки/периоди 2007-2013 (ИПА I) и 2014-2020 (ИПА II).

За овие сектори опфатени и со ЕСРП Програмата, поддршката во рамките на ИПА I се реализираше и сеуште се реализира преку ИПА Компонентата 4 „Развој на човечки ресурси“. Најголемиот дел од проектите преку ИПА I завршуваат со имплементација до крајот на 2017 година и по тој основ, во текот на 2017 и 2018 година се очекува да бидат исплатени **преостанати 11.7 милиони евра**. Овие средства се однесуваат на поддршка на имплементација на активни мерки за вработување, поддршка на грант проекти за интегрирање на лицата во неповолна положба на пазарот на трудот, поддршка на социјалната инклузија на Ромите во Република Македонија, заживување на социјалното претприемништво, зајакнување на социјалниот дијалог, воведување на стандардизирани услуги за професионална рехабилитација на лицата со инвалидност, зајакнување на доживотното учење преку модернизација на системите за стручно образование и обука и образованието на возрасни, понатамошно унапредување на системот за имплементација на Национална рамка за квалификации итн.

Тековната ИПА II финансиска рамка (2014-2020) за секторот „**Образование, вработување и социјална политика**“ е уште во фаза на програмирање.

Според првичните проекции, за дополнителна ЕУ поддршка во финансирањето на предложените и планирани реформи во секторот образование, вработување и социјална политика, планирани се околу **50,500,000 €**, но овој износ е сеуште предмет да преговорите со Европската комисија. Од овој планиран износ, **околу 31,200,000 €** би се имплементирале преку проекти програмирани со првата Акциска програма за секторот, почнувајќи од 2017 и 2018 година.

Покрај поддршка на продолжување на веќе започнатите реформи во наведените области, ИПА II ќе се фокусира и на други теми, како на пример интензивирање на процесот на деинституционализација и плурализација на услугите за социјална заштита, унапредување на системот на предвидување на вештини на пазарот на трудот и негово ефикасно поврзување со системот на образование на различни нивоа, подобрување на условите за работа, итн. Сите овие, како и многу други планирани реформи, мерки и активности се веќе опфатени со ЕСРП Програмата и поддршката која ќе продолжи и понатаму да се обезбедува од Инструментот за претпристапна помош на ЕУ, ќе биде од големо значење во напорите за што поуспешно справување со идентификуваните клучни предизвици во овој стратешки документ.

Покрај тоа, за одредени мерки од Програмата, финансиска поддршка се планира да се обезбеди и преку други ИПА II сектори, како на пример секторот „Конкурентност и иновации“.

Вкупните индикативни средства планирани за спроведување на реформите и мерките кои се опфатени со Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика за периодот до 2020 година се во износ од **околу 438.8 милиони евра**.

Овие средства алоцирани за спроведување на ЕСРП Програмата се индикативно дистрибуирани, согласно трите приоритетни области, на следниот начин:

1. Пазар на труд и вработување:	90,116,000 €
2. Човечки капитал и вештини:	96,596,000 €
3. Социјална инклузија и социјална заштита:	252,090,000 €

Сепак, имајќи ја во предвид мултидимензионалната природа на планираните реформи и мерки, како и нивната голема меѓусебна поврзаност, испреплетеност и комплементарност, се разбира, не е ниту целисходно ниту пак возможно да се направи јасно и прецизно разграничување во која точно област припаѓаат одредени активности и буџетот алоциран за нивна имплементација.

Подетален приказ на износот и планираните извори на финансиски средства кои се алоцирани за остварување на конкретни цели и мерки е даден во табелата, т.е. матрицата на ЕСРП цели и мерки (**Анекс 1**).

Од овие средства, како што е претходно наведено, за периодот до 2020 година од инструментот ИПА планирана е поддршка во износ од околу **43 милиони евра** (11.7 М€ преку ИПА I и 31.2 М€ во рамките на ИПА II).

Покрај тоа, значителни финансиски средства се планирани да се обезбедат и преку заеми од меѓународните финансиски институции, како на пример повеќе од 100 милиони евра од Банката за развој при Советот на Европа за финансирање на одредени значајни проекти (на пример за изградба, доградба и модернизација на здравствени објекти/клинички центар, потоа проект за обезбедување на пристап до домување за социјално ранливи групи - меѓу кои и Роми, проект за подобрување на севкупните услови во основните и средните училишта, преку рехабилитација на училишта, изградба на фискултурни сали и сл.). За дел од активностите предвидени во ЕСРП, планирана е поддршка и преку заеми во делот на социјалната заштита и образованието, како на пример Светска банка (Проект за развој на вештини и поддршка на иновации) во рамките на кој, во делот на активностите поврзани со високото и средното стручно образование во претстојниот период ќе се искористат уште околу 2.7 милиони евра, потоа Европската Банка за обнова и развој (пр. околу 30 М€ за заеми за поддршка на конкурентноста и иновациите на МСП, износ кој не е внесен во вкупниот буџет на ЕСРП) итн.

### 4.3. Следење на имплементацијата на ЕСРП и постигнатиот напредок

Како би се обезбедила конзистентна и координирана имплементација на целите и мерките утврдени во Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика, како и редовно и континуирано да се следи напредокот во имплементацијата, ќе се воспостави и соодветна оперативна **рамка и механизам за мониторинг на ЕСРП Програмата**.

Исто како и самата подготовка на ЕСРП и процесот на следење ќе биде координиран од страна на Министерството за труд и социјална политика, со активна партиципација на сите останати релевантни државни институции, социјални партнери и невладин сектор, кои учествуваа и беа консултирани и при подготовката на овој стратешки документ.

Механизмот надлежен и одговорен за следење на имплементацијата на ЕСРП и постигнатиот напредок, ќе се состои од веќе воспоставената рамка, т.е. структура за координација и следење на секторските политики (образование, вработување и социјална политика).

Имено, секторскиот пристап што го вовеле ИПА регулативата за финансиската перспектива 2014-2020, меѓу другото, бара координација на политиките, стратегиите и изворите на финансирање во рамки на одреден сектор на интервенција, со цел да се обезбеди ефективно управување на реформските процеси и ресурси. Владата на Република Македонија, на 65<sup>та</sup> седница што се одржа на 31 март 2015 година и на 78<sup>та</sup> седница што се одржа на 8 јуни 2015 год., го утврди моделот на секторска координација и ги воспостави телата одговорни за негово спроведување. Координацијата се заснова на учество на релевантните министерства, донаторската заедница, граѓанското општество и социјалните партнери.

Координацијата се одвива на три нивоа:

- на ниво на Влада (политичко ниво);
- на ниво на државни секретари;
- на ниво на службеници (оперативно/техничко ниво) организирани во т.н. секторски работни групи.

Секторските работни групи формално се воспоставија со Одлука на Владата на Република Македонија број 42-7457/1 од 14 јули 2015 год.

**Работната група за секторот „Образование, вработување и социјална политика“** го одржа конститутивниот состанок на 4 ноември 2015 година. Според Деловникот за работа, таа има повеќекратен мандат, но во прв ред, претставува меѓуресорски форум за водење на дијалог за политиките во секторот, за оценка на напредокот во остварување на секторските политики и институционални капацитети. Понатаму, секторската работна група е место каде се утврдуваат приоритетите што ќе се финансираат од ЕУ, каде се следи нивната имплементација и се остварува донаторска координација. Конечно, по потреба, секторската работна група ќе ја поддржи



подготовката и следењето на Националната програма за усвојување на правото на Европската Унија (НПАА), или други работи и прашања во врска со интеграцијата на Република Македонија во Европската Унија.

Работата на секторската работна група ја координираат Министерството за образование и наука и Министерството за труд и социјална политика и во неа членуваат претставници од институциите задолжени за креирање на секторските политики и стратегии, европските интеграции, ИПА, управување со буџетот, итн. Составот на групата е прикажан во табелата подолу.

**Табела 27.** Состав на Секторската работна група

<b>СЕКТОР: ОБРАЗОВАНИЕ, ВРАБОТУВАЊЕ И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА</b>				
<b>Координатор</b>	<b>Основна работна група</b>	<b>Други членови (по потреба)</b>	<b>Донатори и меѓународни финансиски институции</b>	<b>Поврзаност со НПАА Поглавја</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Министерство за труд и социјална политика</li> <li>- Министерство за образование и наука</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Министерство за образование и наука</li> <li>- Министерство за труд и социјална политика</li> <li>- Канцеларија на Претседателот на ВРМ</li> <li>- Министерство за финансии</li> <li>- Секретаријат за европски прашања</li> <li>- Кабинет на ЗПВРМ задолжен за економски прашања</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Министерство за здравство;</li> <li>- Министерство за информатичко општество и администрација;</li> <li>- Кабинет на Министерот без портфолио Координатор на декадата за Роми</li> <li>- ЗПВРМ задолжен за имплементација на Охридскиот рамковен договор;</li> <li>- Агенција за вработување на РМ;</li> <li>- Претставници на граѓанскиот сектор, академијата, соц. партнери;</li> <li>- Други тела и институции со надлежности во секторот (пр. Агенција за млади и спорт, Национална агенција за европски образовни програми и мобилност, ЦСОО, ЦОВ, итн.) во зависност од приоритетите во програмските документи.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ЕУ;</li> <li>- Швајцарија;</li> <li>- Франција;</li> <li>- Германија;</li> <li>- UNDP;</li> <li>- USAID;</li> <li>- UNICEF;</li> <li>- Светска банка;</li> <li>- Европска банка за реконструкција и развој;</li> <li>- Кредитна банка за реконструкција – KfW;</li> <li>- Европска инвестициска банка;</li> <li>- Развојна банка на Совет на Европа.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Погл. 2:</b> Слободно движење на работници;</li> <li>- <b>Погл. 19:</b> Социјална политика и вработување;</li> <li>- <b>Погл. 26:</b> Образование и култура.</li> </ul>

Работната група ги интегрира во нејзината работа и развојните партнери, невладиниот сектор и другите заинтересирани и релевантни организации. Соработката се остварува по пат на консултации, информирање, формирање партнерство и сл. Поради фрагментираност на граѓанскиот сектор, во почетниот период се предвидува нивно вклучување преку тематски консултации.

Во првата година, работата на групата беше фокусирана на дефинирање и следење на мерките за исполнување на критериумите за секторски пристап.

**Во однос на критериумот за постоење на релевантни и кредибилни секторски политики, се одлучи дека Програмата за реформи на вработувањето и социјалните политики ќе ја претставува единствената кохерентна стратешка рамка за секторот бидејќи ги обединува политиките за вработување, образование и социјалните политики, има јасни приоритети и долгорочни цели за реформи.** Работната група истовремено е и главниот механизам кој треба да оцени дали постојат потребните институционални капацитети за спроведување на реформите и кои мерки треба да се преземат за нивно подобрување.

**Во наредниот период, работната група треба да усвои и рамка за следење на успешноста на секторските политики, заснована на индикатори и извори на информации. Во таа насока, индикаторите што се составен дел на Програмата за реформи на вработувањето и социјалните политики ќе ја претставуваат рамката за следење на успешноста и на секторот „Образование, вработување и социјална политика“.**

Во однос на имплементацијата и следењето на претпристапната помош, секторската работна група ги идентификуваше потребите и стратешките приоритети и акции кои би се финансирале и од ИПА. Во иднина, групата треба да оцени како и колку акциите финансирани од ИПА придонесуваат кон секторските цели и колкаво е нивното влијание и одржливост. Доколку дел од активностите што ќе се финансираат од ИПА се имплементираат од националните ИПА структури, во согласност со Регулативата, ќе се формира и **Секторски комитет за следење**, кој ќе го следи напредокот во имплементацијата на акциите, нивната ефективност, ефикасност, квалитет и кохерентност.

Тргувајќи од составот и задачите на Секторската работна група, најсоодветно е ова тело да биде задолжено и за следење и оценка на напредокот во имплементацијата на Програмата за реформи на вработувањето и социјалната политика - ЕСРП.

При тоа, Министерството за труд и социјална политика ќе ја координира подготовката на годишните извештаи за напредокот, кои понатаму ќе бидат разгледувани од работната група. Групата ќе го оценува напредокот кон исполнување на целите, постигнувањето на планираните исходи и резултати, ќе ги разгледува проблематичните прашања и ќе предлага мерки за нивно решавање. Оваа задача и дополнителни обврски кои ќе бидат поврзани со процесот на редовно следење

(мониторинг) и известување за напредокот на ЕСРП Програмата, ќе бидат и соодветно одразени и вклучени и во Деловникот за работа на работната група.

Сметаме дека со ваквиот предложен пристап ќе се овозможи рационализација и усогласување на методологиите и процесите на подготовка, следење и евалуација на релевантните национални политики и стратегии, како и на релевантните евроинтеграциски програми и процеси, во овој значаен сектор.

