МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

СТРАТЕГИЈА ЗА ПРОМОВИРАЊЕ И РАЗВОЈ НА ВОЛОНТЕРСТВОТО (2021 – 2025)

И ПЛАН ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ (АКЦИСКИ ПЛАН)

Скопје, септември 2021 година

СОДРЖИНА

ВОВЕД ... 3
I 1. Вредности на Стратегијата ... 4
I 2. Начела на Стратегијата ... 4
I 3. Временска рамка за остварување на Стратегијата ... 5
I 4. Субјекти за реализација на Стратегијата ... 5
II АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА ... 6
II 1. Дефинирање на волонтерството ... 6
II 2. Меѓународна рамка ... 6
II 3. Општ преглед на волонтерството во Република Северна Македонија 8
II 4. Имплементација на Стратегијата за промоција и развој на волонтерството 2010-2015 година ... 14
II 5. Нормативна рамка за дејствување во Република Северна Македонија ... 15
Закон за волонтерство ... 15
Други закони релевантни за волонтерството ... 17
II 6. Синергија на Стратегијата за промовирање и развој на волонтерството со други домашни стратегии ... 19
Стратегијата за соработка на Владата со граѓанскиот сектор ... 19
Национална стратегија за млади на Република Македонија ... 19
III ВИЗИЈА, СТРАТЕШКИ ЦЕЛИ И ПРИОРИТЕТИ ... 20
III 1 Вовед ... 20
III 2 Визија и цели ... 20
Цел 1. Промовирање на волонтерството кај пошироката јавност ... 21
Цел 2. Поттикнување на културата на волонтирање во рамките на образовниот систем ... 21
Цел 3. Зголемување на нивото на волонтирање во граѓанскиот сектор и во социјалните претпријатија ... 21
Цел 4. Воспоставување на систем на институционална поддршка на волонтерството ... 22
III 3. Очекувани резултати од примената на Законот и Стратегијата за волонтерството ... 23
IV СПРОВЕДУВАЊЕ, СЛЕДЕЊЕ И РЕВИЗИЈА НА СТРАТЕГИЈАТА ... 23
КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА ... 25
ПЛАН ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ (АКЦИСКИ ПЛАН) ... 287

ВОВЕД

Волонтерството е вткаено во сите општествени заедници како израз на вредностите на солидарност, хуманост, активно граѓанство и начин за идентификација и одговор на човечките, општествените и еколошките предизвици. Волонтерите и волонтерството во секоја држава претставуваат огромен човечки потенцијал кој континуирано се мобилизира и кој поседува релевантно знаење и вештини корисни за заедницата. Волонтерите преку нивната работа придонесуваат во изградбата на општествениот и човечкиот капитал, во зголемување на вклученоста на граѓаните во општествениот развој, во разрешување на најразличните проблеми и потреби на луѓето во нивната средина. Вредноста која тие ја создаваат и вградуваат во своите активности е "бесценета", бидејќи поседува особен квалитет кој е збогатен со хуманата димензија на добрата волја и алтруизмот. Светските трендови покажуваат дека волонтирањето има значителен обем и економски потенцијал. Во текот на една година просечно во светот волонтираат 971 милиони луѓе преку организации (36%) или директно во корист на лица надвор од нивното семејство (64%)[1]. Ако сите овие волонтери претставуваат една држава, таа би била втора по големина во светот после Кина и седма по големина светска економија. Вкупната економска вредност на овие волонтери во 2005 година е проценета на 1.348 билиони УСД еднакво на 2,4% од целата глобална економија[2].

Затоа, државите кои имаат амбиција нивните општества да бидат хумани, да имаат мобилен и растечки човечки капитал, да поседуваат внатрешна кохезија, но истовремено да бидат демократско-плуралистички и да тежнеат кон развој, имаат голем интерес да го развиваат волонтерството. Во овој потфат би морале да бидат вклучени сите субјекти и сегменти во општеството, со цел синхронизираните напори да остварат видливи резултати.

Република Северна Македонија се стреми да го промовира волонтерството. Во 2007 година го донесе Законот за волонтерство, а во 2010 и првата Стратегијата за промовирање и развој на волонтерството 2010-2015. Овој стратешки документ се осврнува на трендовите, досегашните постигнувања и предизвици, се надоврзува на претходните стратешки заложби и разработува план за следниот период што ќе овозможи понатамошно развивање на волонтерството.

---

[1] Lester M. SALAMON∗, S. Wojciech SOKOLOWSKI, and Megan A. HADDOCK, Johns Hopkins University, USA Measuring the economic value of volunteer work globally: concepts, estimates and a roadmap to the future, Annals of Public and Cooperative Economics , *pp. 217–252,* 2011, http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/Annals-Septmeber-2011.pdf

[2] ibid

I 1. Вредности на Стратегијата

Имајќи предвид дека волонтерството се заснова на принципите на доброволност, дејствување во корист на други лица и без финансиски надомест, Стратегијата цели да ги оствари следниве вредности:

- Признавање на традиционалната хуманост и солидарност искажана во волонтерското работење на граѓаните на Република Северна Македонија;
- Поттикнување кон создавање здраво општество на свесни и совесни граѓани;
- Промовирање на соработката и чувството за општо добро кај сите општествени групи и сегменти;
- Јакнење на општествената кохезија преку генерирање на чувство на доверба и солидарност помеѓу граѓаните;
- Адекватна реализација на постојната правна рамка за волонтерството;
- Зголемување на свеста на граѓаните за волонтерското ангажирање и создавање на соодветна култура на негување и практикување на волонтерскиот ангажман;
- Развивање планови, механизми и мерки за стимулирање и поддршка на волонтерството во сите општествени сегменти (граѓанско општество, јавни институции, државна и локална власт, образование и сл.);
- Понатамошна изградба на социјалниот и човечкиот капитал преку волонтерскиот ангажман и придонес кон континуираниот општествен развој;
- Создавање на организациско-комуникациски мрежи за синхронизирано и динамично промовирање на волонтерството на ниво на целата држава;
- Придружување на Република Северна Македонија кон глобалните европски и светски иницијативи за поттикнување на волонтерската работа и вклучување на волонтерството во законските и националните рамки.

I 2. Начела на Стратегијата

Имајќи ги во предвид карактеристиките на субјектите на кои се однесува Стратегијата, како и целите и резултатите кои се поставени да се исполнат, Стратегијата ги заснова и промовира начелата на:

- Доброволност;
- Активна вклученост на волонтерите, граѓанските организации, институциите и другите засегнати страни;
- Соработка и партнерство;
- Отвореност и транспарентност;
- Взаемна доверба.

I 3. Временска рамка за остварување на Стратегијата

Временската рамка во која се определува реализацијата на стратешките определби е периодот 2021-2025 година.

I 4. Субјекти за реализација на Стратегијата

Како главни субјекти кои ќе се залагаат за исполнување на начелата, целите и мерките наведени во овој стратешки документ се:

- Министерството за труд и социјална политика и релевантните институции од областа на социјалната заштита и здравството;
- Министерството за финансии;
- Министерството за правда;
- Министерството за образование и наука;
- Агенцијата за млади и спорт;
- Генералниот секретаријат на Владата на Република Северна Македонија - Одделение за соработка со невладини организации;
- Националниот совет за развој на волонтерството (НСРВ);
- Локалната самоуправа;
- Граѓанските организации;[3]
- Верските заедници и религиозни групи;
- Образовните институции на сите нивоа;
- Медиумите.

Со оглед на меѓусебната поврзаност, содејство и зависност во активностите на сите актери во Стратегијата, а со цел да се поттикне волонтерството во Република Северна Македонија, се промовира *заемна соработка и вклученост на сите заинтересирани страни*. Во оваа смисла, планираните активности кои се однесуваат на одделен субјект од Стратегијата, често не би можеле да се реализираат ако дејствието не се оствари преку соработка со останатите субјекти.

[3] Согласно со Стратегијата на Владата на РСМ за соработка со и развој на граѓанскиот сектор, поширокиот пристап на дефинирање на „граѓанска организација и граѓанско општество“ ги опфаќа здруженијата, фондациите, верските заедници, политичките партии, синдикатите и стопанските комори. Потесниот пристап се однесува единствено на здруженијата и фондациите, како непрофитни, непартиски организации кои се основаат за остварување и заштита на своите разнородни економски, социјални, културни и други права и уверувања, согласно со Уставот на РСМ. Стратегијата за промовирање на волонтерството ќе го следи овој пристап, и ќе го прифати потесниот термин на дефинирање на граѓанските организации.

II АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА

II 1. Дефинирање на волонтерството

Согласно дефиницијата усвоена во Законот за волонтерство, волонтерството е доброволно давање на лични услуги, знаења и вештини или вршење на други активности во корист на други лица, органи или организации и институции, без надомест, а волонтер е домашно или странско физичко лице кое волонтира.

Воедно, овој стратешки документ препознава дека волонтерството може да има бројни форми, од директно волонтирање за други лица коешто има спонтан и понеформален начин на солидарно ангажирање, до организирани форми на волонтерство преку здруженија, локални институции и заедници и истото може да се обавува повремено и краткорочно или пак да се случува во подолг временски период и конзистентност.

II 2. Меѓународна рамка

Појавата на пандемијата уште еднаш ја покажа критичната важност на солидарното дејствување и поддршката од страна на волонтерите, особено во одговор на глобалните предизвици што влијаат и на локалните заедници. Во минатата деценија особено се наметна потребата од препознавањето на вредноста на волонтерството и негово зајакнување, насочување и промовирање преку структурна и системска поддршка, со посебен акцент на потребата од градење партнерства кои ја препознаваат неговата вредност. Меѓународните организации повикуваат на вклучување на волонтирањето во националните планови за развој и притоа да се внимава волонтерските проекти и партнерства да не бидат изолирани од севкупната развојна рамка.

Во рамки на Обединетите нации (ОН), волонтерството се врзува за Агенда 2030 и Целите на одржлив развој[4] како рамка за постигнување на фер глобализација, искоренување на сиромаштијата, превенирање на нееднаквоста и неправдата и заштита на планетата. Следствено, две децении по Меѓународната година на волонтерството, Генералното собрание на Обединетите Нации повика на *„Повторно осмислување на волонтерството за Агендата 2030“* во јули, 2020 година. На овој глобален технички собир, трудот *„Волонтерски практики на 21-от век“*[5] послужи како документ што ги ревидира и ажурира постоечките практики во волонтирањето и нуди нов, обмислен модел за разбирање на волонтерството во 21-от век. Овој труд го

[4] https://sdgs.un.org/goals
[5] https://www.unv.org/Publications/21st-Century-Volunteering-Practices

препознава волонтирањето како сложена активност што вклучува низа практики, придобивки и мотивации.

Покрај овој труд, Обединетите Нации го донесе и *Планот за акција за интегрирање на волонтерството во Агендата 2030*[6] којшто претставува рамка преку која владите, волонтерските организации, агенциите на ОН, приватниот сектор, граѓанското општество и академската заедница се здружуваат за да ја зголемат вклученоста на луѓето кон Целите за одржлив развој, да го интегрираат волонтерството во националните стратегии и политики и да го измерат придонесот на волонтерството кон исполнување на Целите за одржлив развој.

На ниво на Европската Унија, волонтерството е препознаено и поттикнато во низа политики и насоки за земјите-членки[7]. По спроведено истражување на осум индустријализирани земји и искуството на Европската година 2011, Европската Унија во „*Комуникацијата за политиките на ЕУ и волонтерството: Препознавање и промовирање на прекугранични доброволни активности во ЕУ (20.09.2011)*“[8] повторно истакна дека волонтерството на практичен начин ги остварува основните вредности на коишто почива Европа како што се правдата, солидарноста, инклузијата и граѓанството. Волонтирањето е препознаено како патоказ што води кон интеграција, вработување и клучен фактор за унапредување на социјалната кохезија. Како такво, волонтерството е вградено во многу политики на Европската Унија вклучувајќи го доживотното учење, руралниот развој, спортот итн. Овој документ исто така идентификуваше потенцијални пречки за волонтерството, особено за прекуграничното волонтирање и тоа: недостиг на правна рамка, недостиг на национални стратегии за промовирање на волонтерските активности, финансиски ограничувања, несоодветен однос помеѓу понудата и побарувачката, недостиг на признаеност, даночни пречки и недоволни информации.

Во насока на почитување на принципот на субсидијарност, Европската Комисија се воздржува од промовирање на еден единствен модел на волонтерство или хармонизација на културите на волонтирање на локално и регионално ниво. Сепак, даде јасни насоки за зголемување на потенцијалот на волонтерството преку создавање на правна рамка за поддршка на развојот на волонтерството; истражување и прибирање на податоци за волонтерството на национално ниво; признавање на компетенциите и вештините здобиени преку волонтерството и отстранување на пречките за прекугранично волонтирање.

---

[6] https://www.unv.org/planofaction#:~:text=The%20Plan%20of%20Action%20to,ownership%20of%20the%202030%20Agenda%3B

[7] https://ec.europa.eu/citizenship/european-year-of-volunteering/eu-policies-and-volunteering/index_en.htm

8 https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1311_en.pdf

Во 2014 година, *со Регулативата 375/2014 на Европскиот Парламент и Советот*[9] беше воспоставен Европскиот волонтерски корпус за хуманитарна помош („ЕУ иницијатива за волонтери за помош“) како рамка за заеднички придонес од европски волонтери за поддршка и дополнување на хуманитарната помош во трети земји. Оваа регулатива ги утврдува правилата, процедурите, стандардите и сертификацијата за работата на волонтерите. Почнувајќи од 2021 година, согласно Програмата на ЕУ Ерасмус + 2021- 2027, „ЕУ волонтери за помош“ (како и Европскиот волонтерски сервис претходно) премина како дел од Европскиот солидарен корпус којшто од 2018 година претставува главната програма на Европската Унија што нуди можности за волонтирање на младите во нивната земја или во странство. Во рамките на програмата на Европска солидарност 2021-2027 година, поддржани ќе бидат четири цели: Промовирање на вклученост и разновидност; Изработка на „зелени“ проекти и поттикнување на еколошки одржливо и одговорно однесување; Поддршка на дигиталната транзиција преку проекти и активности што ги зголемуваат дигиталните вештини, ја поттикнуваат дигиталната писменост и развиваат разбирање за ризиците и можностите на дигиталната технологија и Промовирање на учество на младите во демократски процеси и граѓански ангажман. Програмата обезбедува флексибилност за дополнување на годишните приоритети, со што може да одговори на непредвидливи предизвици, како што е пандемијата Ковид-19 и нејзиното влијание.

Со цел да се овозможи следење и мерење на вредноста на волонтерскиот труд, Меѓународната организација на трудот во 2008 усвои *Упатство за мерење на волонтерската работа*[10] (публикувано во 2011 година) кое предлага методологија со цел да им даде насоки на земјите во напорите да ја определат и измерат економската вредност на волонтерскиот труд.

Република Северна Македонија го прифаќа ставот на ЕУ и ОН дека волонтерството е вредност која придонесува за создавање позитивни промени во општеството и за постигнување на одржлив развој, и дека од таа причина за волонтерите треба да се изгради опкружување во кое волонтерската работа ќе биде препознаена, промовирана и вреднувана како неопходна за општество базирано на солидарност и долгорочен, одржлив развој.

II 3. Општ преглед на волонтерството во Република Северна Македонија

Во изминатите години е направен прогрес во однос на политиките на национално и локално ниво и сè повеќе чинители се вклучуваат во промовирањето и развојот на волонтерството. Сепак, постоечките истражувања и анализи укажуваат

[9] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0375&qid=1620819659714&from=EN
[10] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_162119.pdf

дека развојот на волонтерството сеуште се соочува со предизвици и не успева да го постигне својот потенцијал. Иако не постои континуирани и конситентни податоци за нивоата на волонтирање, волонтирањето не е вообичаена активност на граѓаните на Република Северна Македонија и во јавноста се уште постои генерален недостаток на свест за користа од волонтирањето. Недостатокот на одржлива инфраструктура за поддршка на волонтерството, како и недостапност на релевантни информации и можности за волонтирање придонесува за општ недостаток на вреднување на волонтирањето во јавноста и негово признавање како релевантно искуство, на пример при вработувањето.

Истражувањето *„Граѓаните и нивните заедници – граѓанското учество, активизмот и волонтерството во Република Македонија“*[11] преку анкетирање ги согледува трендовите во волонтирањето во нашата земја, земајќи го предвид организираното волонтирање преку организации како и директното волонтирање за помош на сограѓани. Истражувањето покажува дека во периодот помеѓу 2012 и 2016 година во просек 44,4% од граѓаните се убедени дека нивните сограѓани се солидарни. Во просек 60,98% од испитаниците чувствуваат лична одговорност за подобрување на општеството, а 50,7% сакаат да бидат повеќе вклучени. Нешто помалку од петина од граѓаните (20%) волонтирале во организации. Директното волонтирање е многу позастапено и во просек 87,98% од граѓаните изјавиле дека помигнале на пријател или на непознат човек преку донирање (крв, облека, пари итн. 68,02%), укажале лична грижа за друго лице (24,76%) или застапувале некого (24,2%). Кај организираните форми на волонтирање (преку организации) волонтирањето е најчесто поврзано со членување во некоја организација, а поддршката се состои од споделување на информации и соцети, помош во организација на настани, а поретко административна помош за организација. Во однос на времетраењето на волонтирањето преку организации, четворица од десетмина граѓани опфатени со истражувањето (39,36%) се ангажираат поретко од еднаш неделно, но барем еднаш месечно, нудејќи бесплатна помош во организацијата или групата/клубот каде што се членови. Дополнителни три од десет или, во просек, 27,78% од волонтерите што волонтираат преку организации во периодот од 2012 до 2016 година, волонтираат барем еднаш неделно. Во просек, само 4,94% се т.н. „еднократни“ волонтери, кои волонтирале само еднаш. Од друга страна, иако во поголем број, граѓаните ретко го практикуваат неформалното волонтирање преку давање директна помош или тоа се прави по потреба, а не е редовна пракса во семејството.

---

[11] Лешоска В. и др., Граѓаните и нивните заедници: Граѓанското учество, активизмот и волонтерство во Република Македонија, Реактор-Истражување во акција, 2016, https://reactor.org.mk/publication-all/%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%93%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B8-%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B7%D0%B0%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8-%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%93%D0%B0%D0%BD%D1%81/

Ваквите податоци укажуваат дека во Република Северна Македонија постои потенцијал за развој на волонтерство и дека висок процент на граѓани ја носат вредноста на сочуство и помош кон своите сограѓани. Од друга страна, споредено и со глобалните трендови тој потенцијал не е доволно искористен и канализиран преку организираните форми на волонтирање. Волонтирањето преку организации е важно бидејќи како што посочува и истражувањето, кај овие форми на волонтирање волонтерската работа има тенденција на подолгорочна посветеност, чувство на припадност кон одредена кауза или заедницата и негување на волонтирањето како составен дел од животот на граѓаните и нивните семејства.

Поттикнувањето на волонтирањето кај младите е особено важно за негувањето на културата на волонтирање и создавањето на идни генерации на активни граѓани со вештини и знаење да се вклучуваат во решавањето на проблемите во заедницата. Истражувањето реализирано во рамки на *„Индексот за младински развој во Македонија, извештај за 2018 година“*[12] изготвено од Коалицијата на младински организации СЕГА, покажува дека 26,5% од анкетираните млади имаат волонтирано, а дури 76,1% не волонтирале никогаш. По региони, најмногу младите волонтираат во Пелагонискиот Регион, каде што дури 38,1% рекле дека волонтирале во некоја фаза од животот, по што следува Вардарскиот со 37,1% и Скопскиот со 30,1%. Најмалку млади што рекле дека волонтирале има во Источниот (18%) и Полошкиот Регион со 18,7 %. 58,3 % од анкетираните млади сметаат дека нивната општина недоволно го промовира волонтерството. Дополнително, извештајот од истражувањето *„Младинските трендови во Република Македонија“*[13] укажува дека младите почесто се вклучуваат во директна помош на своите врсници или на други лица, додека помалку волонтираат преку граѓански организации. Така, 72,8% од младите опфатени со истражувањето се вклучени во помагање при извршување на училишни обврски на врсници или пријатели, 54,2% во акции за пошумување, чистење, собирање донации, 46,7% во активности за помош на стари или изнемоштени лица, а 24% волонтирале во невладини организации.

Недостатокот на волонтерски програми и застапеност на волонтерството во образовните програми несомнено влијае на присвојувањето на волонтирањето како вообичаена и посакувана активност кај младите. Кон тоа придонесува и недоволното разбирање за тоа што претставува волонтирањето, третирањето на волонтирањето во јавноста како нешто што исклучиво придонесува кон вработување како и недоволното вреднување на волонтерскиот труд.

---

[12] Цеков А., Извештај за Индексот за младински развој во Македонија за 2018 година, Коалиција на младински организации СЕГА, Прилеп, 2018,

[13] Јакимовски Ј, Проф д-р, Студија „Младинските трендови во Република Македонија“, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Институт за социолошки и политичко-правни истражувања, Скопје, 2014

Помалото вклучување на граѓаните преку граѓанските организации (здруженијата и фондациите) коишто вообичаено треба да претставуваат расадник на волонтерски активности во голем дел се должи на недостигот на ресурси кај граѓанските организации да вклучат и мобилизираат поголем број на волонтери. Иако тие го негуваат духот на волонтерството и висок процент (81% од анкетирани ГО во 2019[14]) на организации вклучуваат волонтери, граѓанските организации се претежно микро субјекти со 0-5 вработени[15] и ниски приходи. Од друга страна пак, имплементирањето на долгорочни волонтерски програми, воведувањето и управувањето со волонтерите на начин којшто ќе го направи волонтерското искуство позитивно изискува соодветно ниво на ресурси и раководни структури кај организациитњ. Поради тоа, неопходно е да се обезбеди поддршка за граѓанските организации да вклучуваат повеќе волонтери како и дополнително да се инвестира во инфраструктурата која што граѓанските организации ќе ги поврзе со граѓаните заинтересирани да волонтираат и ќе го олесни вклучувањето и работењето со волонтерите.

И покрај тоа што потенцијалите на волонтирањето во Република Северна Македонија не се целосно искористени, изминатите години е постигнат позитивен напредок во креирањето на инфраструктурата за поддршка на волонтирањето. Социјалните медиуми значително го олеснија процесот на комуникација со пошироката јавност со помалку ресурси и овозможија формирање на неформални волонтерски групи како и промовирање на активностите на граѓанските организации каде што би можеле да се вклучат волонтерите. Воспоставени се *волонтерски центри* коишто ги поврзуваат локалните волонтери со можности за волонтирање (Младински културен центар Битола – Волонтерски центар на С. Македонија со шест локални волонтерски инфо точки, и Волонтерски центар Скопје). Бројни организации коишто работат со млади лица се вклучени во европските и меѓународните сервиси за размена на волонтери и овозможија прекугранично волонтирање во и надвор од државата. Исто така се организираат бројни локални волонтерски акции, а организациите со долгогодишна традиција на негување на културата на волонтирање како што се Црвениот крст, Извидниците итн. Континуирано ги развиваат и надградуваат своите волонтерски програми. *Корпоративното волонтирање* како специфична форма на волонтирање при која што компаниите им овозможуваат на своите вработени одреден број на работни часови да волонтираат во заедницата (вообичаено во соработка со локални организации или институции) е исто така во пораст. Неколку големи компании во нашата земја имаат политики коишто им овозможува волонтирање на своите вработени, а постојат и организани програми за корпоративно волонтирање

[14] Огненовска С., Извештај за овозможувачката околина за развој на граѓанското општество 2019, Македонски центар за меѓународна соработка

[15] Според завршните сметки за 2017 година, вкупниот број на вработени во здруженијата и фондациите изнесувал 2.058. Податок од Стратегијата на Владата за соработка со и развој на граѓанскиот сектор 2018-2020

како што е програмата на *Клубот на одговорни бизниси*[16]. Искуството на овие програми укажуваат дека корпоративното волонтирање има особено потенцијал за вклучување во волонтирање на граѓани коишто претходно не волонтирале со оглед на тоа што достапните податоци од поедини компании укажуваат дека над 80% од вработените вклучени во корпоративно волонтирање волонтираат по прв пат.

Позитивен исчекор е направен и од страна на единиците на локалната самоуправа коишто сè повеќе го препознаваат волонтерството како неопходна вредност и активност на локално ниво коешто придонесува за социјална кохезија, локален развој и активно граѓанско општество. Неколку општини го имаат вградено волонтерството во рамки на своите локални стратегии за развој на граѓанскиот сектор или во локалните стратегии за млади. Некои општини како што се општина Битола, Тетово и Кавадарци направија пионерски чекори со усвојување на *Стратегија за развој на волонтерството на општината*. Општина Битола формира и *Локален совет за волонтерството* во партнерство со граѓанските организации како советодавно тело на Советот на општината. Она што е потребно во следниот период е поддршка на општините да ги препознаат можностите за волонтирање во својата општина, во соработка со граѓанските организации да креираат програми за промоција и поттикнување на волонтирањето и да вложат во локалната инфраструктура за волонтирање на локално ниво.

Граѓанските организации сè повеќе ја препознаваат и потребата од промовирање на добри практики во управувањето со волонтерите и го интегрираат волонтерството во механизмите за саморегулација. Таков е на пример донесениот *Кодекс на Здружението на детски организации во Република Македонија*[17]. Овој документ ги опфаќа принципите и вредностите усвоени од група организации кои се инволвирани во активности поврзани со заштита и промовирање на детските права. Тука се нагласува дека „одржливиот развој на невладините организации е овозможен преку волонтерскиот пристап во нивните активности“ и всушност овде се опфатени традиционалните принципи на волонтерството (со слободен избор и без надомест) комбинирани со меѓународно прифатените норми кои се однесуваат на волонтерската работа (недискриминаторски одредби, добри услови за работа, обука за волонтерите). Исто така, *„Ознаката за доверба на граѓанските организации“*[18] вклучува критериуми дека граѓанската организација треба да го цени волонтерскиот ангажман и во случај организацијата да работи со волонтери и со нивно регрутирање треба да обезбеди и

---

[16] http://konekt.org.mk/klub-na-odgovorni-biznisi/

[17] Прва детска амбасада во светот – Меѓаши, Кодекс на Сојузот на детски организации на Република Македонија, 2001

[18] Ознаката за доверба во граѓанските организации е воспоставена од Здружението Конект како само-регулирачки механизам за градење на довербата кај локалните донатори во ГО, http://konekt.org.mk/filantropija/gragjanski-organizacii/sto-e-oznaka-za-doverba/

објавува доволно информации за тоа како може да се стане волонтер, да обезбедува развој на волонтерите и да ги почитува нивните права.

Имајќи ја предвид состојбата со волонтерството и определбата на Владата на РСМ за регулирање на прашањето на волонтерството, во 2007 година се донесе *Законот за волонтерство*[19]. По донесување на Законот, а заради полесно разбирање на неговата содржина, како од страна на волонтерите така и од страна на организаторите на волонтерската работа, со поддршка на Европскиот центар за непрофитно право (ECNL) од Будимпешта, издаден е *Водич за примена на Законот за волонтерство*[20] и креирана е веб страна за поддршка на корисниците[21]. Во водичот детално е објаснета содржината на Законот како и одговор на најчесто поставувани прашања во тој период.

Имајќи предвид дека со донесување на Законот за трансформација во работен однос, Министерството за труд и социјална политика води *Регистар на лица ангажирани со договор за волонтирање во рамки на институциите*, според евиденцијата од регистарот во периодот помеѓу мај 2015 година и март 2021 година биле ангажирани вкупно 116 лица со договор за волонтирање. Од тоа, во Скопје – 49 лица, во Тетово – 6, во Штип – 4 лица, во Охрид – 3, во Крива Паланка – 3, а во останатите градови има 3 или помалку од 3 лица. Најмногу волонтери институциите ангажирале во 2018 година, вкупно 48, додека најмалку во 2020 година, вкупно 1 што се должи на ограничените можности поради пандемијата.

Во периодот од октомври 2007 година до февруари 2021 година, Министерството за труд и социјална политика има издадено *согласности за волонтирање* на 3.527 *странски лица*.

[19] Закон за волонтерство, Службен весник на Република Македонија бр.85/2007, Закон за изменување и дополнување на законот за волонтерство, Службен весник на Република Македонија бр. 161/2008, бр. 147/2015 и бр. 124/2019.
[20] Алексевска Мирјанка, Водич за примена на законот за волонтерство, публикуван од Европскиот центар за непрофитно право (ECNL), 2008
[21] http://konekt.org.mk/volonterstvo/

II 4. Имплементација на Стратегијата за промоција и развој на волонтерството 2010-2015 година

Во 2010 година беше донесена *националната Стратегија за промоција и развој на волонтерството 2010-2015 година* со акционен план за негова имплементација. Овој документ беше од особено значење бидејќи преку високо партиципативен процес, со канализирање на заложбите на Владата и иницијативите на граѓанските организации за прв пат беше дадена рамка за институционална, национална политика за развој на волонтерството кое што претходно не беше застапено во националните политики.

Како резултат на Стратегијата најпрво беше формиран *Национален Совет за развој на волонтерство* – меѓуресорско интерсекторско тело задолжено за поддршка и мониторинг на имплементацијата на мерките од Стратегијата. Во времетраењето на стратегијата беа формирани два состави на Советот, беше изготвен Деловник за неговото работење како и лого. Информации за за целта, надлежностите, составот и делокругот на работа беше објавена и е достапна на официјалната интернет страница на Министерството за труд и социјална политики. Мандатот на членовите на Националниот совет е истечен во 2017 година и во моментот тој не е функционален.

Советот активно се вклучуваше во активности за промовирање на волонтерството организирани од бројни организации и институции како и во медиумите. Исто така ги следеше политиките релевантни за волонтерството врз основа на што волонтерството се интегрираше во Националната Стратегија за млади 2016-2025. Во насока на промовирање на волонтерството, се воспоставија Националните награди за волонтерство коишто оддаваат признание на волонтерите,

организаторите на волонтерска работа, волонтерските програми и на медиумите коишто доброволно придонесуваат за градење позитивни промени во заедниците и општеството во целина. Наградите се доделуваа до истекот на времетраењето на стратегијата. Советот исто така активно се вклучуваше и во размена на искуства на регионално ниво во доменот на институционалната поддршка и законската рамка за волонтирањето.

Имплементацијата на претходната стратегија беше обременета од недостатокот на ресурси коишто не овозможија да се спроведат сите активности зацртани со стратегијата. Во оваа насока, новата стратегија ги зема предвид овие ограничувања и се стреми да ги искористи можностите преку креирање на синергии со секторските стратегии, вклучување на мерки од стратегијата во програмите на ЕУ и донаторската заедница, како и подобрена координација со останатите засегнати страни особено општините, граѓанските организации, компаниите итн.

II 5. Нормативна рамка за дејствување во Република Северна Македонија

Во Република Северна Македонија, нормативната рамка за волонтерството е уредена со: Закон за волонтерството и Правилникот за формата и содржината на волонтерската книшка, начинот на нејзиното издавање и запишување на податоци. Правилникот за начинот, постапката и евиденцијата за издавање согласност за волонтирање на странски лица во Република Северна Македонија и Правилникот за водење на евиденција на волонтерската работа[22].

Закон за волонтерство

Најважниот чекор за воспоставување на солидна нормативна рамка за соодветно регулирање и понатамошно поттикнување на волонтерството е остварено во 2007 година, со *усвојувањето за Законот за волонтерство и измените на Законот од 2008 година, 2015 година и 2019 година*. Со овој закон Република Северна Македонија се вклопи во добрите европски практики и ги усвои препораките на меѓународните организации. Причината за донесувањето на овој закон лежи во фактот што дотогаш областа на волонтерството и волонтерскиот труд не беа соодветно опфатени со друг закон. Ваквата состојба создаваше низа забуни и нејаснотии при употреба на термините „волонтер“, „стажант“ или „практикант“ како и во примената на останатите закони кои имаат допирни точки со статусот на волонтерите.[23]

[22] Објавени во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 128/2007

[23] Всушност, не се правела разлика помеѓу лицата кои даваат услуги на доброволна основа и без финансиски надомест наспрема другите кои очекуваат надомест за нивниот труд и кои волонтираат со цел да бидат соодветно наградени или набрзо вработени како дел од нивното практиканство. Дополнително, постоела можност за погрешна примена на законите од областа на трудот, оданочувањето на волонтерското работење, загубата на правата по основ на невработеност, како и немањето јасна слика за условите под кои се волонтира, и кои се правата и обврските врзани со таа активност.

Законот за волонтерство беше подготвен со учество на граѓанскиот сектор и со организирање на работилници на коишто волонтерите и организаторите на волонтерските услуги ги искажаа состојбите и проблемите со кои се соочуваат како и потребите во врска со подобрување на законската рамка за волонтерството. Процесот на донесување на законот и неговата содржина се користат како примери на добра практика и се промовирираат во земјите во регионот и публикации на меѓународни организации.

Основни начела на кои се заснова Законот се: *доброволност, заштита на волонтерот и организаторот на волонтерската работа, забрана на искористување на волонтерот и забрана на дискриминација.*

Законот ги регулира следниве прашања:

- што е волонтерството (дефинирање), признавање на правниот статус на волонтерите и јасна одредба со која се дозволува волонтерството;
- условите и начинот на вршење на волонтерството;
- правата и обврските на волонтерите и организаторот на волонтерството;
- воведување на нов формален законски инструмент - договор за волонтирање, кој содржи специфицирани права и должности за волонтерите и за организациите;
- евиденцијата на волонтерската работа;
- заштита на бенефициите кои волонтерите ги добиваат во случај на невработеност.

Под определените законски услови и начин на остварување на волонтерството, волонтери можат да бидат и домашни и странски физички лица, па и малолетници[24]. Странските лица го остваруваат волонтерството врз основа на претходно добиена согласност од Министерството за труд и регулиран престој во државата[25]. Овие одредби се особено значајни заради хармонизација на активностите и адекватно остварување на Програмите на Европската комисија.

Како субјект (или организатор) на волонтерската работа можат да се јават[26]: здружение, фондација, јавна установа, орган на државна власт, верска заедница или религиозна група, единици на локална самоуправа и град Скопје. Волонтерската работа, видот на услугите и постапката на обезбедување на истите се прави врз основа на програма за волонтирање. Со измените на Законот од 2021 година, кој е во

[24] На возраст од 15-18 години, согласно Законот за работни односи и врз база на писмена согласност од родители/старатели. Член 5 од Законот за волонтерството

[25] Член 5 и 8 од Законот за волонтерството

[26] Член 6 од Законот за волонтерството

подготовка, се овозможува и волонтирање во социјалните претпријатија коишто се уредени со посебна регулатива.

Законот за волонтерство исто така ја воведува волонтерската книшка како документ за потврдување на волонтерскиот ангажман и соодветно препознавање на искуството и вештините стекнати при волонтирањето.

Во првата половина на 2021 година се отвори партиципативен процес за измени на Законот за волонтерство со цел истиот да се унапреди врз база на досегашната практика, како и да се усогласи со законската регулатива што е донесена во меѓувреме како што е Законот за практикантство, Законот за трансформација во работен однос и сл. Во оваа насока, измените на законот предвидуваат дообјаснување на терминологијата, подетално утврдени услови за ангажирање на волонтери од страна на органите на државна власт, установите и единиците на локална самоуправа и Градот Скопје, потоа усогласување на правата на волонтерите вклучително и на странските волонтери, замена на волонтерската книшка со волонтерска потврда како и утврдување на улогата и надлежностите на Националниот совет за промоција и развој на волонтерството во рамките на законот. Со измените на законот се очекува подобрена примена на регулативата и практикување на волонтерството во неговата вистинска смисла.

Други закони релевантни за волонтерството

Освен донесениот Закон за волонтерство, постојат и други закони и документи кои имаат допирни точки и регулираат прашања кои се поврзани со волонтерите и волонтерската работа:

- *Закон за трансформација во редовен работен однос*[27] каде се утврдува трансформирањето во работен однос на неопределено работно време на лицата ангажирани со договор за волонтирање, се воведува ограничување на 6 месеци за волонтирање во лица во институциите, за ангажирање на волонтери задолжителна е согласност од Министерството за финансии како и потврда од Министерството за труд и социјална политика кое се задолжува да води регистар за лица ангажирани со договор за волонтирање. Во процесот на измени на Законот за волонтерство беше препорачано овој закон да претрпи измени и членовите што се однесуваат на волонтерството со соодветни измени да се вградат во матичниот закон што го уредува волонтерството.

[27] „Службен весник на РСМ“, бр. 20/2015 и бр. 44/2015

- *Закон за социјална заштита*[28], каде се предвидува одредени работи во социјалната заштита, (по овластување на директорот на установата) да може да ги вршат и волонтери без надоместок врз база на претходни квалификации и обука за вршење на работата. Исто така, волонтерските активности за помош на социјално ранливите групи се наведени како дел од мерките за социјална превенција.
- *Закон за младинско учество и младински политики*[29], чијашто една од целите е „поттикнување на волонтерство, младински активизам и младинската работа“ дефинирајќи ја одговорноста и солидарноста кај младите како едно од основните начела на законот. Тој исто така предвидува воспоставување на сервиси за млади како што е канцеларија за млади во рамки на единиците на локалната самоуправа како и младински центри.
- *Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување*[30], во кој е уредено прашањето на осигурување во случај на професионални болести и повреди на работа како и третманот на волонтерскиот надоместок за цели на остварување права од здравствено осигурување.
- *Закон за данок на личен доход*[31], каде трошоците поврзани со волонтерската работа се ослободуваат од данок на личен доход.[32]
- *Закон за странци*[33] во кој се регулирани условите за добивање на дозвола за привремен престој за извршување и на волонтерска работа.
- *Закон за практикантство*[34] којшто иако директно не го третира волонтерството придонесува за соодветно радвојување на различните форми на ангажман во организирани колективи. Овој закон става акцент на стекнувањето на практични знаења и вештини за подобрување на вработливоста преку практична работа и овозможува поширок спектар на правни лица под одредени услови да промаат практиканти. Овој закон отвора простор за соодветно толкување и поимање на концептот на волонтерството како дел од општественото ангажирање на граѓаните, а не како дел од пазарот на трудот.

---

[28] „Службен весник на РСМ“ бр. 104/2019, член 235 и член 67

[29] „Службен весник на РСМ“ бр. 10/2020, член 2, член 21 и член 22

[30] Службен весник на РМ бр. 142/2008, Одлука на Уставен суд У.бр.233/2008-„Службен весник на Р.М“ бр 62/2009, 64/09, 156/2009, 166/2010 53/2011, 185/2011,44/2012 и Одлука на Уставен суд У бр. 157/2011 од 14.11.2012 година -Сл. весник на РМ број 150/29.11.2012 година, 15/2013, 91/28.06.2013, 170/06.12.2013, 97/26.06.2014 година, 113/29.07.2014, 180/05.12.2014, 188/2014, 20/12.02.2015, 48/25.03.2015 година, 129/2015, 217/2015, 190/2016, 171/2017, 35/2018 и 247/2018 година, член 9 и член 10-а

[31] „Службен весник на РМ“, бр. 241/18 и„ Службен весник на РСМ“ бр. 275/19, 290/20 и 85/21, член 12

[32] Закон за волонтерството, Службен весник на РМ, бр.85,2007 година, член 13 став 2

[33] „Службен весник на РМ“ бр. 97/18 и „Службен весник на РСМ“ бр. 108/19, член 71, член 98, член 107, член 129, член 179

[34] „Службен весник на РСМ“ бр. 98/2019

II 6. Синергија на Стратегијата за промовирање и развој на волонтерството со други домашни стратегии

Стратегијата за соработка на Владата со граѓанскиот сектор

Стратегијата за соработка на Владата на Република Македонија со и развој на граѓанскиот сектор 2018-2020[35], во рамки на Приоритетната област 3: граѓанскиот сектор како чинител на социо-економскиот развој идентификува дека Владата треба да преземе мерки за поттикнување на солидарноста и во оваа насока на промоција и развој на волонтерството. Мерките се насочени кон подобрување на правната рамка за волонтирање преку усвојување на Стратегија за промоција и развој на волонтерството и измени на Законот за волонтерство.

Национална стратегија за млади на Република Македонија

Националната стратегија за млади на Република Македонија 2016-2025[36] го вклучува волонтерството и идентификува дека институциите на национално и локално ниво не вложуваат доволно ресурси за промовирање и развој на волонтерството помеѓу младите. Стратегијата ја препознава потребата од поддршка на младинското вклучување и во рамки на мерките на својата цел за „Формално препознавање и регулирање на примената и понудата на младинската работа како интегрален дел на воспитно образованиот систем" вклучува мерка за развој и примена на кодекс на етика во професионалната и волонтерската младинска работа. Во стратешката цел за развој на младинскиот активизам исто така се вградени мерки коишто се комплементарни и можат да го вклучат поттикнувањето на волонтерството. Во рамки на целта „Да се унапредат наставните програми и техники во основното, средното и високото образование, вклучувајќи ја и практичната настава во средно и високо образование" вклучена е и активност за воведување на програма за општествена активност на учениците што се поврзува со мерките од стратешката цел 2 од Стратегијата за промоција и развој на волонтерството.

[35] Донесена во 2018 година
[36] Донесена во 2016 година

III ВИЗИЈА, СТРАТЕШКИ ЦЕЛИ И ПРИОРИТЕТИ

III 1 Вовед

Националната стратегија за промоција и развој на волонтерството 2021-2025 се надоврзува на претходниот стратешки документ и ги потврдува стратешките цели зададени во првата стратегија. Таа ги зема предвид новите глобални трендови, ги рефлектира националните и локалните состојби, можности и предизвици и во оваа насока ги надградува мерките и акцискиот план. Притоа, земени се предвид препораките и предлозите на клучните засегнати страни во рамки на консултациите процеси во изминатите две години. Поради ова во истата се дефинираат главните цели кои треба да се остварат за периодот за кој се однесува истата, како и мерките кои треба да се реализираат од различни субјекти во остварување на истите. Во рамките на целите и мерките поконкретно ќе се дефинираат активностите со мерливи индикатори за следење, надлежни институции за имплементација , временска рамка, како и потребните средства кои треба да се обезбедат од страна на институциите или донации кои би се обезбедиле.

III 2 Визија и цели

Стратегијата се води од ***визијата*** дека секој граѓанин на Република Северна Македонија волонтира во својата заедница, редовно и непречено и заедно со своите сограѓани придонесува кон хумано, солидарно и одржливо општество што креира благосостојба за своите граѓани и животната средина. Притоа, волонтирањето е почитувано, препознаено и негувано како една од основните вредности на нашето општество.

Главна цел на Стратегијата за промовирање и развој на волонтерството е ***обезбедување на постојан развој, промовирање и јакнење на волонтерското ангажирање и културата на волонтирање во Република Северна Македонија.***

Со Стратегијата, Владата се залага да ги оствари следниве ***конкретни стратешки цели:***

- Промовирање на волонтерството кај поширокота јавност;
- Поттикнување на културата на волонтирање во рамки на образовниот систем;

- Зголемување на нивото на волонтирање во граѓанскиот сектор и социјалните претпријатија;
- Воспоставување на систем на институционална поддршка на волонтерството.

Со цел да го поддржи спроведувањето на овие стратешки цели, Владата усвојува посебни *мерки* за секоја цел.

Цел 1. Промовирање на волонтерството кај поширокатa јавност

Во насока да се поттикне интерес за волонтирање кај различните групи, да сезголеми застапеност на информации за волонтирање во медиуми, да се промовира значењето на волонтерството, да се зголеми видливоста на волонтерите се преземаат следниве мерки:

- организирање на промотивни кампањи за волонтерство (за различни целни групи)
- одбележување на Меѓународен ден на волонтерите (5 декември)
- организирање на Годишна национална награда „Волонтер на годината"

Цел 2. Поттикнување на културата на волонтирање во рамките на образовниот систем

Во насока за вклучување на децата, младите и студентите во волонтерски активности се преземаат следните мерки:

- Примена на едукативни содржини и практични активности во рамки на наставните програми во основно и средно образование
- Воспоставување на механизми за поттикнување и примена на волонтерскиот ангажман кај студентите од универзитетите
- Поддршка на волонтерска пракса кај младите лица

Цел 3. Зголемување на нивото на волонтирање во граѓанскиот сектор и во социјалните претпријатија

Во насока на зголемување на информираноста за можностите за волонтирање во граѓанските организации и социјалните претпријатија, да се зголемат капацитетите на организациите да работат со волонтери, и да се потпомогне процесот на регрутирање на волонтери во овие организации, се преземаат следниве мерки:

- поттикнување на размена на информации за можностите за волонтирање во граѓанскиот сектор и во социјалните претпријатија;
- поддржување на градење на капацитетите на граѓанските организации и социјалните претпријатија за вклучување и работа со волонтери вклучително и изготвување на Етички кодекси за работа со волонтери;
- зајакнување на инфраструктурата за развој на волонтерството (волонтерски центри, истражувања, центри за информирање, бази на податоци).

Цел 4. Воспоставување на систем на институционална поддршка на волонтерството

Во насока да се спроведат мерките на Стратегијата, да се следи спроведувањето на Законот и Стратегијата, да се поддржат програми за вклучување и развој на волонтерството на национално и локално ниво и да се подобри стратешкото партнерство со НВО секторот, се преземаат следниве мерки:

- Следење на спроведувањето на законските решенија и планираните активности и нивна евалуација; НСРВ/ МТСП
- Обезбедување на финансиска поддршка за проекти и програми за поттикнување и развој на волонтерството (преку различни организирани форми на волонтирање вклучително младински акции, корпоративно волонтирање, меѓу-генерациска солидарност, менторирање итн.) на национално ниво од страна на Владата на Република Северна Македонија, АМС, Генерален секретаријат на Владата на РСМ и локално ниво – општински буџети за НВО и посебни повици само за волонтерски акции
- Формирани локални совети за волонтерство на општинско ниво (по пример на општина Битола ЛСВ стратегии локални со акциони планови – ЗЕЛС)
- Стратешко партнерство и институционална поддршка на локални НВО волонтерски центри (Локален волонтерски сервис НВО како посредник за сместување на волонтери во јавен сектор)
- Зголемување на капацитети за ефективен систем на волонтерски менаџмент во НВО и јавни институции

III 3. Очекувани резултати од примената на Законот и Стратегијата за волонтерството

Донесувањето и спроведувањето на Законот за волонтерство и целите утврдени во Стратегијата целат да придонесат кон *ширење, развивање и јакнење на културата на волонтирање, а преку тоа промовирање на хуманизмот, општествената кохезија, и активен придонес на граѓаните во развојот на заедницата.* Воспоставените цели и мерки за нивно реализирање се стремат да ги постигнат следниве поконкретни резултати:

- различни групи од популацијата (млади, ученици, невработени, постари лица) земаат активно учество во активностите во општеството;
- волонтерскиот труд е признат и промовиран, а волонтерите кои направиле одредени достигнувања се истакнати и служат како инспирација за слични дела;
- медиумите го истакнуваат значењето на волонтерството за секој граѓанин и за заедницата и промовираат активно вклучување во волонтерски активности;
- обемот, влијанието и капацитетот на граѓанските организации за стимулирање на волонтерската активност и работа со волонтери се зголемени;
- институциите на државата активно вклучуваат волонтери во активности за добро на граѓаните и заедницата;
- постои подобра информираност за можностите за волонтирање;
- воспоставена е инфраструктура за поддршка на волонтерите и промовирање на волонтирањето.

IV СПРОВЕДУВАЊЕ, СЛЕДЕЊЕ И РЕВИЗИЈА НА СТРАТЕГИЈАТА

Стратегијата ќе се спроведува од сите инволвирани органи и институции надлежни за оделните активности, согласно со поставените цели и активности утврдени во акцискиот план.

Спроведувањето редовно ќе се следи од страна на НСРВ во соработка со Министерството за труд и социјална политика, Министерството за образование и наука и Генералниот секретаријат на Владата на РСМ - Одделението за соработка со невладините организации.

Одговорна институција за координација на активностите за следење е НСРВ. За таа цел, НСРВ активностите ќе ги разработи детално во ,*Годишни акциски планови* и ќе донесе *План за следење на спроведување на Стратегијата*. НСРВ ќе подготвува

годишни извештаи за оценката/степенот на реализацијата на предвидените активности. Првиот извештај ќе се подготви по две години од донесувањеo на Стратегијата за оценка на степенот на реализацијата на предвидените активности и поставените цели.

Резултатите од оценката/степенот ќе содржат анализа на дотогашното спроведување, информации за постигнатите цели и препораки за измена и прилагодување на Стратегијата и на Акцискиот план кон состојбите и потребите. Оценката за спроведување и ревизија ќе ги вклучат, меѓу другото: процесот на промовирање на Стратегијата на другите институции од јавниот сектор и прибирање мислења околу нејзината примена, стратегија за комуникација и информирање за целите и постигнатите резултати и финансиски план со цел да се одредат приоритетите и да се обезбедат средства за спроведување.

Врз основа на извештаите за степенот на реализацијата на предвидените активности ќе се оцени потребата од менување или дополнување на Стратегијата.

Активностите за спроведување на Стратегијата, и извештаите од следењето ќе бидат објавени на веб локацијата на Министерството за труд и социјална политика и Генералниот секретаријат на Владата на РСМ - Одделението за соработка со невладините организации.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

Закони, стратегии и меѓународни документи

1. Communication on EU Policies and Volunteering: Recognising and Promoting Crossborder Voluntary Activities in the EU, European Commission, COM(2011) 568 final, Brussels, 20.9.2011
2. Закон за безбедност и здравје при работа, „Службен весник на Република Македонија" бр. 92/2007, 136/2011, 23/2013, 25/2013, 137/2013, 164/2013, 158/2014, 15/2015, 129/2015, 192/2015 30/2016). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија: У бр. 255/2009, од 7 јули 2010 година објавена во „Службен весник на Република Македонија" бр. 98/2010; У. Бр. 160/2010, од 29 јуни 2011 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија" бр. 93/2011, и У бр. 213/2011 од 2 мај 2012 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија" бр. 60/2012
3. Закон за волонтерство, Службен весник на Република Македонија бр.85/2007, Закон за изменување и дополнување на законот за волонтерство, Службен весник на Република Македонија бр. 161/2008, бр. 147/2015 и бр. 124/2019
4. Закон за данокот на личен доход, "Службен весник на РМ" број 241 од 26.12.2018 година, "Службен весник на РСМ" број 275 од 27.12.2019 година, "Службен весник на РСМ" број 290 од 07.12.2020 година и "Службен весник на РСМ" број 85/2021 од 19.04.2021 година
5. Закон за младинско учество и младински политики, „Службен весник на РСМ бр. 10 од 16.01.2020
6. Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување, „Службен Весник на Р.М" бр. 142/08 и Одлука на Уставен суд У.бр.233/2008-„Службен весник на Р.М" бр 62/2009, 64/09, 156/2009, 166/2010 53/2011, 185/2011,44/2012 и Одлука на Уставен суд У бр. 157/2011 од 14.11.2012 година -Сл. весник на РМ број 150/29.11.2012 година, 15/2013, 91/28.06.2013, 170/06.12.2013, 97/26.06.2014 година, 113/29.07.2014, 180/05.12.2014, 188/2014, 20/12.02.2015, 48/25.03.2015 година, 129/2015, 217/2015, 190/2016, 171/2017, 35/2018 и 247 од 31.12.2018 година
7. Закон за социјална заштита, „Службен весник на РСМ", бр. 104 од 23.5.2019 година
8. Закон за странци, „Службен весник на Република Македонија" број 97/18 и Законот за изменување и дополнување на Законот за странци „Службен весник на Република Северна Македонија" број 108/19
9. Закон за трансформација во редовен работен однос, „Службен весник на Република Македонија" бр. 20/2015, 44/2015
10. Manual on the measurement of volunteer work, International Labour Organization, 2011
11. Национална стратегија за млади 2016-2025, Агенција за млади и спорт
12. Plan of Action to Integrate Volunteering into the 2030 Agenda, United Nations

13. REGULATION (EU) No 375/2014 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 3 April 2014 establishing the European Voluntary Humanitarian Aid Corps ('EU Aid Volunteers initiative'), Official Journal of the European Union, L 122/1, 24.04.2014
14. Стратегија на Владата на Република Македонија за соработка со и развој на граѓанскиот сектор 2018-2020, Влада на Република Македонија, 2018 година
15. Стратегија за развој на волонтерството (2010-2015) и План за спроведување (Акциски план), Министерство за труд и социјална политика, 2010 година
16. Стратегија за соработка на Владата со граѓанскиот сектор (2012-2017), придружена со Акциски план за нејзино спроведување, Влада на Република Македонија, Скопје, 2012 година
17. Цели за одржлив развој, Обединетите Нации
18. Volunteering Practices in the 21st Century, UN Volunteers, 2020
19. Youth in Action – European Voluntary Service

Извештаи, публикации, анализи

1. Александар Цеков, Извештај за Индексот за младински развој во Македонија за 2018 година, Коалиција на младински организации СЕГА, Прилеп, октомври 2018
2. Алексевска Мирјанка, Водич за примена на законот за волонтерство, публикуван од Европскиот центар за непрофитно право (ЕЦНЛ), 2008
3. Анализа на спроведувањето на Законот за волонтерство, Здружение Конект, Скопје, 2013 година
4. Васка Лешоска ... и др., Граѓаните и нивните заедници: граѓанското учество, активизмот и волонтерството во Република Македонија, Реактор - истражување во акција, Скопје, 2016
5. Јорде Јакимовски, Проф.д-р и др., Студија „Младинските трендови во Република Македонија", Универзитет „Св. Кирил и Методиј", Институт за социолошки и политичко-правни истражувања, Скопје, декември 2014
6. Кодекс на Сојузот на детски организации на Република Македонија , Прва детска амбасада во светот – Меѓаши, , 2001
7. Lester M. Salamon, S. Wojciech Sokolowski and Megan A. Haddock, Measuring the economic value of volunteer work globally: concepts, estimates, and a roadmap to the future, Annals of Public and Cooperative Economics 82:3 2011, pp. 217–252, Johns Hopkins University, USA
8. Ознака за доверба во граѓанските организации, Здружение Конект
9. Policy Agenda on volunteering in Europe P.A.V.E, Working towards a true legacy for EYV 2011, European Year of Volunteering 2011 Alliance
10. Податоци од регистарот на лица ангажирани со договор за волонтирање за периодот 05.2015-03.2021 година, Министерство за труд и социјална политика

11. Преглед на издадени согласности за волонтирање на странски лица во период од 2007 година -2021 година, Министерство за труд и социјална политика

АКЦИСКИ ПЛАН ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА СТРАТЕГИЈАТА ЗА ПРОМОВИРАЊЕ И РАЗВОЈ НА ВОЛОНТЕРСТВОТО (2021 – 2025)[37]

Цел 1 - Промовирање на волонтерството кај пошироката јавност							
Резултати	**Мерки**	**Активности**	**Показатели**	**Временска рамка**	**Одговорни институции/ Вклучени субјекти**	**Предвиден буџет**	**Извори на с-ва**
Придонес кон подигнување на јавната свест за значењето на волонтерството	Организирање на промотивни кампањи за волонтерство (за различни целни групи)	Организирање на настани за промоција на волонтерството (презентации, трибини, тркалезни маси) Реализација на медиумска кампања за промоција на волонтерството (ТВ и радио спотови, радио и ТВ емисии) Подготовка и дисеминација на печатени промотивни материјали (летоци, беџови, налепници)	• бр. на организирани настани • бр. на граѓани учесници во настаните • бр. на промотивни материјали • бр. емитувани ТВ и Радио спотови • бр. на емитувани ТВ и радио емисии • бр. на подготвени и дисеминирани промотивни материјали • бр. на организирани настани за промоција на ЕВК	Континуирано	МТСП/ НСРВ Национална агенција за европски образовни програми и мобилност	600.000 денари годишно	МТСП/ Донации Национална агенција за европски образовни програми и мобилност Донации

[37] Активностите ќе бидат детално разработени во годишните акциски планови координирани од Националниот совет за развој на волонтерството

		Организирање на настани за промоција на Европскиот Волонтерски Корпус (ЕВК) (презентации, трибини, тркалезни маси)					
Промовирано и практикувано волонтирање на национално и локално ниво	Одбележување на Меѓународен ден на волонтерите (5 декември)	Организирање на манифестации за промовирање на волонтерството Организирање на волонтерски акции за директна примена на волонтерството	• бр. на одржани • манифестации и • волонтерски акции на национално и • локално ниво • бр. на учесници на манифестациите и волонтерските акции	Годишно	МТСП/ НСРВ	600.000 денари годишно	МТСП /Донации
Зголемена препознатливост и јавно признание на волонтерите и волонтерската работа	Организирање на Годишна национална награда „Волонтер на годината"	· јавен повик · избор · свечено доделување на наградите · информирање за значењето и потребата на Потврдите за волонтирање	• доделени награди на годишно ниво • бр. на издадени Потврди за волонтирање	Годишно	МТСП/ НСРВ	30.000 денари годишно	МТСП

Цел 2 - Поттикнување на култура на волонтирање во рамки на образовниот систем

Резултати	**Мерки**	**Активности**	**Показатели**	**Временска рамка**	**Одговорни институции/ Вклучени субјекти**	**Предвиден буџет**	**Извори на с-ва**

Обезбедена системска интеграција на волонтерството во образованието	Примена на едукативни содржини и практични активности во рамки на наставните програми во основно и средно образование	Организирање на задолжителна (годишна) 20 часа Општествено Корисна Работа (ОКР) за секој ученик (од 7-9то одделение) Организирање на (годишна) задолжителна 20 часа Волонтерска Работа за секој ученик (од 1 до 4 година) во Средно Гимназиско образование	• Концепција за основно образование • Концепција за Средно гимназиско образование	Со почеток на учебната 2021/22	МОН БРО	/	ЕЛС
Воспоставен систем за промоција и вреднување на волонтерството во високото образование	Воспоставување на механизми за поттикнување и примена на волонтерскиот ангажман кај студентите од универзитетите	Промоција и практикување на волонтерството во универзитетите преку интеграција на Волонтерски Инфо Клубови во рамки на Карирените клубови Студентските парламенти (поранешни сојузи) и студентските организации делуваат во едукација на студентите во насока на поттикнување на волонтерството Применета е добрата праксата кај	• воспоставени се волонтерски инфо клубови во рамки на секој универзитет • бр. на одржани едукативни настани за промоција и едукација на волонтерството од страна на студентски организации • бр. на универзитети кои примениле издавање на „Додаток на диплома“	Со почеток на учебната 2021/22	МОН/ високо образовните установи во соработка со граѓанските организации	/	/

		универзитетите за доделување на „Додаток на Диплома“ како доказ за остварена пракса по основ на препознавање на студентското волонтирање					
Зголемена примена на волонтерството од страна на младите НВО и кои воведуваат пракса за мобилизација и поддршка на волонтери	Поддршка на волонтерска пракса кај младите лица	Промоција на волонтерството и можноста за волонтирање кај младите луѓе Поддршка на волонтерски проекти на младинските организации и организациите за млади	• бр. на издадени волонтерски потврди • бр. на поддржани проекти кои се однесуваат на активности во согласност со приоритетот Волонтерство од НСМ	Годишно	АМС	2.000.000 денари	АМС

Цел 3 - Зголемување на нивото на волонтирање во граѓанскиот сектор							
Резултати	**Мерки**	**Активности**	**Показатели**	**Временска рамка**	**Одговорни институции/ Вклучени субјекти**	**Предвиден буџет**	**Извор и на с-ва**

Зголемена информираност на целните групи за можностите за волонтирање во ГС и во социјалните претпријатија	информирање за можностите за волонтирање во граѓанскиот сектор и во социјалните претпријатија	• промовирање на програмите за волонтирање на национално и локално ниво • објавување на програмите за волонтирање на граѓанските организации на веб- страната на Одделението за соработка со НВОи	• бр. на јавно достапни информации и за волонтерски програми	континуирано	Генерален секретаријат на Владата на РСМ и МТСП во однос на социјалните претпријатија Националната агенција за европски образовни програми и мобилност во соработка со НСРВ, граѓански ресурсни центри, волонтерските центри и други граѓански организации	200.000 денари во првата година, а потоа тековно обновување на информациите	Генерален секретаријат на Владата на РСМ ЕУ – Проект за техничка помош и/или ИПА III Европски солидарен корпус и Ерасмус +

Зголемени капацитети на граѓанските организации и на социјалните претпријатија за работа со волонтери Воспоставен/и Етички кодекс/и за работа со волонтери (нациналнi, локални или секторски)	поддржување на градење на капацитетите на граѓанските организации и социјалните претпријатија за вклучување и работа со волонтери вклучително и изготвување на Етички кодекси за работа со волонтери	• трибини и ресурсни материјали за информирање на Законот за волонтерство • поддршка и финансирање на обуки за раководење со волонтери и креирање на волотерски програми • изработка на прирачник со стандарди за работа со волонтери • поддршка на ГО за изработка на Етички кодекс/и коишто вклучуваат принципи за работа со волонтери	• бр. на одржани трибини • бр. на учесници на трибините • бр. На достапни ресурси за законот • бр. на реализиран и обуки • бр. на учесници на обуките • изготвен прирачник за граѓански организаци и • постоење на Етички кодекс/и коишто вклучуваат принципи за работа со волонтери	• 2021 (по донесува ње на измените на законот), потоа соодветна информац ија онлајн • Континуир ано (за обуките) • 2022 • 2022-2023	Генерален секретаријат на Владата на РСМ и МТСП во однос на социјалните претпријатија АМС во однос на младинските организации во соработка со граѓански организации како реализатори на програмите и испорачатели на услугите/активно стите	600.000 денари годишно	ЕУ – ИПА III и други донат орски програ ми

Формирани и развиени волонтерски центри Спроведени истражувања и анализи за состојбата со волонтерството во РСМ Креирани бази на податоци поврзани со волонтерството	зајакнување на инфраструктурата за развој на волонтерството	• обезбедување на експертиза и финансиска поддршка за волонтерските центри • промовирање и информирање за значењето, улогата и функционирањето на волонтерските центри • спроведување на истражувања и анализи за мерење и следење на волонтерството во РСМ следејќи ги глобалните насоки како што е Прирачникот за следење на волонтерската работа на МОТ • креирање и ажурирање на бази на податоци (поврзано со цел 1 и цел 4)	• бр. на волонтерски центри кои обезбедуваат услуги за целните групи • бр. на настани и достапни информации за значењето на волонтерските центри • извештаи од истражувања • воспоставена база на податоци	2022 - 2025	МТСП во координација со НСРВ и во соработка со другите субјекти ЕЛС за поддршка на волонтерските центри на локално ниво	1.200.000 денари годишно	ЕУ – ИПА III и други донаторски програми ЕЛС

Цел 4 - Воспоставување на систем на институционална поддршка на волонтерството							
Резултати	**Мерки**	**Активности**	**Показатели**	**Временска рамка**	**Одговорни институции/ Вклучени субјекти**	**Предвиден буџет**	**Извори на с-ва**
Извештај за спроведувањето на законските решенија и планираните активности	Следење на спроведувањето на законските решенија и планираните активности и нивна евалуација	• Собирање на информации од релевантни институции и други субјекти • анализа на постоечките информации	• Поднесен извештај на годишно ниво	годишно	МТСП/ НСРВ	300.000 денари годишно	МТСП

Воспоставен систем за поддршка на волонтерски програми и проекти на национално и локално ниво	Обезбедување на финансиска поддршка за проекти и програми за поттикнување и развој на волонтерството (преку различни организирани форми на волонтирање вклучително младински акции, корпоративно волонтирање, меѓу-генерациска солидарност, менторирање итн.)	• Дефинирање на критериуми и услови за поддршка на волонтерски програми • Формирање на работна група • Креиран механизам за поддршка на волонтерски програми и проекти	• Објавен годишен повик за проекти од 2022 • Објавен повик за волонтерски проекти во 20 општини • Број на вклучени волонтери • Број на волонтерски акции/проекти	2022-2025	МТСП Генерален секретаријат на Владата на РСМ ЗЕЛС - Локални самоуправи	95.000 денари на национално ниво годишно 95.000 денари на локално ниво годишно	МТСП ЕЛС
Поддршка на локална инфраструктура за развој на волонтерството	Формирање на локални волонтерски совети на општинско ниво	• Формирање на локални иницијативни групи • Јавен повик и селекција на членови на ЛСВ	• Формирани Локални совети за волонтерство во 10 општини	2022-2025	ЗЕЛС – локални самоуправи НВО	300.000 денари по општина	МТСП во соработка со ЕЛС Донатори
Стратешко партнерство и институционална поддршка на локални волонтерски	Зајакнување на можностите за волонтирање на локално ниво	• Промовирани волонтерски позиции на локално ниво • Граѓанските организации	• Број на поддржани локални волонтерски центри	2022 континуирано	НСРВ АМС	1.200.000 денари годишно	Генерален секретаријат на Владата на РСМ МТСП

центри (граѓански организации)		како посредник за сместување на волонтери	• Број на вклучени волонтери во НВО • Број на вклучени волонтери во јавни институции				АМС
Зголемување на капацитетите за ефективен волонтерски менаџмент	Унапредување на системот за ефективен волонтерски менаџмент	• обуки за волонтерски менаџмент за граѓански организации • обуки за волонтерски менаџмент на институции	• број на обучени претставници на граѓанските организации • број на обучени претставници од инстутиции • Изработен прирачник за обука за волонтерски менаџмент	континуирано	МТСП/ НВО	90.000 денари годишно	МТСП/донации

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

МТСП - Министерство за труд и социјална политика

НСРВ - Национален совет за развој на волонтерството

МОН - Министерство за образование и наука

БРО - Министерство за образование и наука - Биро за равој на образованието

ЗЕЛС- Заедници на единиците на локална самоуправа

ЕЛС- Единици на локална самоуправа

АМС- Агенција за млади и спорт

НВО- Невладин сектор

ЛСВ- Локален совет за волонтерство

МОТ-Меѓународна организација на трудот

РСМ- Република Северна Македонија

НСМ-Национална стратегија за млади