



ВЛАДА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

**МИНИСТЕРСТВО
ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА**

**РЕВИДИРАНА ПРОГРАМА ЗА
РЕФОРМИ ВО ВРАБОТУВАЊЕТО
И СОЦИЈАЛНАТА ПОЛИТИКА
2022**

НАЦРТ: 11.12.2019

Скопје, декември 2019 година

РЕВИДИРАНА ПРОГРАМА ЗА РЕФОРМИ ВО ВРАБОТУВАЊЕТО И СОЦИЈАЛНАТА ПОЛИТИКА 2022 – ЕСРП

Република Северна Македонија, како земја-кандидат за членство во Европската унија, во тесна соработка и координација со Европската комисија, од 2015 година го отпочна новиот стратешки механизам на социјално-економскиот дијалог по однос на приоритетите и реформите во областа на пазарот на труд, вработувањето, образованието и социјалната политика.

Во рамките на оваа заедничка иницијатива помеѓу Владата на Република Северна Македонија и Европската комисија, отпочна и подготовката на значајниот стратешки документ - **Програма за реформи во вработувањето и социјалната политика 2020 – ЕСРП** (*Employment and Social Reform Programme 2020*). Подготовката на овој документ, од Европската комисија беше предвидена како инклузивен и партиципативен стратешки процес, кој ќе го следи и придружува процесот на Европска интеграција на земјите-кандидати и кој понатаму ќе претставува значаен механизам на заеден дијалог преку утврдување и редовно следење на приоритетите во опфатените области и ќе биде структуриран следејќи го моделот на Стратегијата на Европската унија „Европа 2020“.

Процесот на подготовка на ЕСРП во Република Северна Македонија започна на почетокот на 2015 година. Имајќи ја предвид неопходноста од мултисекторски пристап и ефикасна координација и соработка помеѓу различните субјекти, во февруари 2015 год. се формираше посебна **Меѓуресорска работна група за подготовка на „Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика“**, составена од претставници од сите релевантни институции кои учествуваат во креирањето, спроведувањето и следењето на политиките опфатени со Програмата. Работата на Меѓуресорската работна група и целокупниот процес на подготовка на Програмата ја координираше Министерството за труд и социјална политика.

Процесот на изготвување на ЕСРП 2020 беше отворен и партиципативен, проследен со процес на интензивни консултации со поголем број релевантни чинители кои на различни начини и нивоа учествуваат во креирањето, спроведувањето и/или следењето на политиките од областите опфатени со Програмата. При подготовката на Програмата се обезбедија консултации со социјалните партнери, со претставници на граѓанското општество, со претставници на релевантните меѓународни организации и развојни партнери, со професори и експерти од областите, кои придонесоа значително да се зголеми квалитетот, релевантноста и репрезентативноста на самиот документ¹. Во текот на

¹ Во ноември 2016 год. се одржа **состанок со репрезентативните социјални партнери** (синдикати и организации на работодавачи) на кој беше презентирана Програмата и нејзината содржина и беше побарано да ги достават своите мислења, коментари и предлози на подобрување на документот. Кон крајот на 2016 година, подготвениот нацрт-текст на ЕСРП беше објавен и на веб-страната на Министерството за труд и социјална политика (<http://www.mtsp.gov.mk/>) и беше упатен **јавен повик за консултации** до сите релевантни субјекти (невладини организации, социјални партнери, меѓународни организации, академска јавност и др.), со определување рок од повеќе од еден месец за

подготовката на Програмата, се остваруваа континуирани консултации и соработка со претставниците на Европската комисија (DGEMPL) и на Делегацијата на Европската унија во Република Северна Македонија.

„Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика 2020“ беше усвоена од Владата на Република Северна Македонија во август 2017 година (19^{-та} седница на ВРМ, одржана на 3 август 2017 год.).

Две години по активно спроведување на целите и мерките од ЕСРП 2020, се наметна потребата од нејзина ревизија. Ревизијата беше поттикната од промените во поставеноста на политиките, од кои дел – како тие во сферата на социјалната политика – имаа структурни поместувања; како и од тековните трендови и движења, преку кои се увиде потреба од ревизија на некои од целните вредности во ЕСРП 2020. Оттука, во јули 2019 се пристапи кон ревизија на ЕСРП 2020, со продолжување на нејзиниот рок до 2022 година. Со консултантска помош обезбедена преку проектот на МОТ за јакнење на социјалниот дијалог (кофинансиран од МОТ и ЕУ), ЕСРП претрпе ревизија на содржината, а структурата беше начелно задржана, со цел да обезбеди континуитет во следењето на целните вредности. Во ревидираната ЕСРП 2022 – ЕСРП(р) – беше констатиран напредокот во текот на двете години по донесувањето на ЕСРП 2020, што имплицираше значајна ревизија на мерките и целните вредности.

Ревидираниот документ беше предмет на консултации со засегнатите страни во процесот. **Да се додадат детали откако целиот процес ќе finiшира.**

доставување реакции, коментари, забелешки. За финализирање на процесот, во февруари 2017 година, се организираше и еден поширок консултативен настан - **Конференција „ЕСРП – Консултации и следни чекори“**, на која дополнително пред сите релевантни субјекти беше презентирана нацрт-содржината на Програмата и преку активна дискусија се обезбеди уште една можност да се добијат релевантни мислења, коментари и предлози. Резултатите и инпутите добиени од спроведениот процес на консултации, потоа беа соодветно разгледувани и земани предвид при финализирањето на документот.

СОДРЖИНА

1. ЕКОНОМСКИ И СОЦИЈАЛЕН КОНТЕКСТ	9
1.1. ЕКОНОМСКИ КОНТЕКСТ	11
1.2. СОЦИЈАЛЕН КОНТЕКСТ.....	17
2. СОСТОЈБИ И КЛУЧНИ ПРЕДИЗВИЦИ	26
2.1. ПАЗАР НА ТРУД И ВРАБОТУВАЊЕ	26
2.1.1. Статистички показатели	26
2.1.2. Системска рамка.....	34
2.1.3. Клучни предизвици	39
2.2. ЧОВЕЧКИ КАПИТАЛ И ВЕШТИНИ	42
2.2.1. Статистички показатели	42
2.2.2. Системска рамка.....	48
2.2.3. Клучни предизвици	53
2.3. СОЦИЈАЛНА ИНКЛУЗИЈА И СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА.....	56
2.3.1. Статистички показатели	56
2.3.2. Системска рамка.....	63
2.3.3. Клучни предизвици	69
3. РЕФОРМИ И МЕРКИ НАСОЧЕНИ КОН ПАМЕТЕН, ОДРЖЛИВ И ИНКЛУЗИВЕН РАСТ.....	75
3.1. ПАЗАР НА ТРУД И ВРАБОТУВАЊЕ	80
3.1.1. Подобрување на состојбата со невработеноста, особено кај најранливите категории лица (млади, долгорочно невработени и други).....	80
3.1.2. Справување со неформалната вработеност	88
3.1.3. Унапредување на квалитетот на работата и услугите на јавната служба за вработување	90
3.1.4. Зајакнување на социјалниот дијалог и унапредување на колективното договарање.....	94
3.2. ЧОВЕЧКИ КАПИТАЛ И ВЕШТИНИ	98
3.2.1. Обезбедување целосно инклузивно образование и еднаков пристап до образование за сите	98
3.2.2. Имплементацијата на Националната рамка за квалификации – основа за осигурување квалитет во системот за образование и обука	102
3.2.3. Зајакнување на вработливоста на работната сила и градење на патишта за учење во контекст на доживотно учење.....	104
3.3. СОЦИЈАЛНА ИНКЛУЗИЈА И СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА.....	108
3.3.1. Зголемување на ефикасноста и ефективноста на системот за социјална помош	108
3.3.2. Подобрување на достапноста на социјалните услуги	111
3.3.3. Поддршка и унапредување на деинституционализацијата.....	114
3.3.4. Унапредување на социјалната инклузија на Ромите.....	115
3.3.5. Справување со клучните предизвици во делот на одржливоста на пензискиот систем	118
3.3.6. Справување со клучните предизвици во областа на здравствениот систем и здравствената заштита на населението	121
4. УПРАВУВАЊЕ И ФИНАНСИРАЊЕ	124
4.1. ЈАКНЕЊЕ НА КАПАЦИТЕТИТЕ И ИНСТИТУЦИОНАЛНИ РЕФОРМИ	125
4.2. БУЏЕТ И ИЗВОРИ НА ФИНАНСИРАЊЕ.....	125
4.3. СЛЕДЕЊЕ НА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА НА ЕСРП И ПОСТИГНАТИОТ НАПРЕДОК	128

СОДРЖИНА НА ТАБЕЛИ

ТАБЕЛА 1 – Стапка на инфлација (трошоци на живот, кумулативна, просечна).....	13
ТАБЕЛА 2 – НАСЕЛЕНИЕ ПО ВОЗРАСНИ ГРУПИ, РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, 2005-2018.....	17
ТАБЕЛА 3 – ПРЕГЛЕД НА ПРИРОДНОТО ДВИЖЕЊЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО (2005-2018).....	18
ТАБЕЛА 4 – ИНДЕКС ЗА ЧОВЕКОВ РАЗВОЈ	19
ТАБЕЛА 5 – ПОДВРАБОТЕНОСТ ВО РСМ	33
ТАБЕЛА 6 – РЕЗУЛТАТИ НА ПИСА.....	42
ТАБЕЛА 7 – УЧЕНИЦИ ВО ОСНОВНИТЕ И СРЕДНИТЕ УЧИЛИШТА.....	43
ТАБЕЛА 8 – НАСТАВНИЦИ ВО ОСНОВНИТЕ И СРЕДНИТЕ УЧИЛИШТА	44
ТАБЕЛА 9 – УЧЕНИЦИ КОИ ВО ТЕКОТ НА УЧЕБНАТА ГОДИНА СЕ ОТПИШАЛЕ ОД УЧИЛИШТЕ	45
ТАБЕЛА 10 – ЗАПИШАНИ СТУДЕНТИ ВО 2018/19 ГОДИНА	47
ТАБЕЛА 11 – ДИПЛОМИРАНИ СТУДЕНТИ ВО 2018 ГОДИНА	47
ТАБЕЛА 12 – ИНДИКАТОРИ НА СИРОМАШТИЈАТА И СОЦИЈАЛНАТА ИСКЛУЧЕНОСТ	56

СОДРЖИНА НА ГРАФИКОНИ

ГРАФИКОН 1 – РЕАЛЕН РАСТ НА БДП	11
ГРАФИКОН 2 – БУЏЕТСКО САЛДО КАКО % ОД БДП	13
ГРАФИКОН 3 – ДВИЖЕЊА НА ПАЗАРОТ НА ТРУД.....	14
ГРАФИКОН 4 – ОЧЕКУВАН ЖИВОТЕН ВЕК.....	18
ГРАФИКОН 5 – ОБЕМ НА ЕМИГРАНТИ – ГРАЃАНИ НА РСМ ВО СВЕТОТ	20
ГРАФИКОН 6 – СТАПКА И СТРУКТУРА НА СИРОМАШТИЈАТА	20
ГРАФИКОН 7 – НЕРАМНОМЕРНА РАСПРЕДЕЛБА НА ПРИХОДИТЕ.....	21
ГРАФИКОН 8 – ВКУПЕН РАСПОЛОЖЛИВ ПРИХОД НА ДОМАЌИНСТВОТА СПОРЕД ВИДОВИ	22
ГРАФИКОН 9 – ВКУПЕН РАСПОЛОЖЛИВ ПРИХОД НА ДОМАЌИНСТВОТА СПОРЕД ВИДОВИ, ПРВ И ПЕТТИ КВИНТИЛ	22
ГРАФИКОН 10 – ВКУПНО ПРОСЕЧНА ИСПЛАТЕНА МЕСЕЧНА НЕТО-ПЛАТА.....	23
ГРАФИКОН 11 – МИНИМАЛНА ПЛАТА ВО РСМ	24
ГРАФИКОН 12 – СТРУКТУРА НА ПЛАТИТЕ	25
ГРАФИКОН 13 – НЕВРАБОТЕНИ ПО ОБРАЗОВАНИЕ И ВОЗРАСТ	27
ГРАФИКОН 14 – НЕВРАБОТЕНИ СПОРЕД ДОЛЖИНАТА НА НЕВРАБОТЕНОСТА	27
ГРАФИКОН 15 – СТАПКИ НА АКТИВНОСТ СПОРЕД ВОЗРАСТ И ПОЛ (%).....	28
ГРАФИКОН 16 – ФОРМАЛНА И НЕФОРМАЛНА ВРАБОТЕНОСТ	28
ГРАФИКОН 17 – ФОРМИ НА НЕВРАБОТЕНОСТ И НЕАКТИВНОСТ НА МЛАДИ ЛИЦА НАДВОР ОД ОБРАЗОВАНИЕ (ЛЕВО) И УЧЕСТВО НА МЛАДИ ЛИЦА КОИ ПРЕМИНАЛЕ ОД УЧИЛИШТЕ КОН РАБОТА ВО РОК ОД 1-3 ГОДИНИ (ДЕСНО).....	30
ГРАФИКОН 18 – ВРЕМЕТРАЕЊЕ НА НЕВРАБОТЕНОСТА	31
ГРАФИКОН 19 – ПОПУЛАЦИЈА НА МЛАДИ НЕЕТ ЛИЦА ПО ПОДГРУПИ (%).....	32
ГРАФИКОН 20 – СТАПКИ НА УЧЕСТВО НА ПАЗАРОТ НА ТРУД ПО ПОЛ (ЛЕВО); ОБРАЗОВНА СТРУКТУРА НА НЕАКТИВНИТЕ ЖЕНИ (ДЕСНО).....	33
ГРАФИКОН 21 – ТРОШОЦИ ЗА АКТИВНИ ПРОГРАМИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД	36
ГРАФИКОН 22 – ИНДЕКС НА ОБРАЗОВАНИЕ.....	42
ГРАФИКОН 23 – БУЏЕТСКИ СРЕДСТВА ЗА ОБРАЗОВАНИЕ, 2010-2017	43
ГРАФИКОН 24 – ЛИЦА КОИ РАНО ГО НАПУШТААТ ОБРАЗОВАНИЕТО	45
ГРАФИКОН 25 – УЧЕНИЦИ СПОРЕД ВИД СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ – ГИМНАЗИСКО НАСПРОТИ СТРУЧНО	46
ГРАФИКОН 26 – УДЕЛ НА ЛИЦА (30-34) СО ЗАВРШЕНО ВИСОКО ОБРАЗОВАНИЕ	47
ГРАФИКОН 27 – СИРОМАШНИ, СЕРИОЗНО МАТЕРИЈАЛНО ОБЕСПРАВЕНИ И ЛИЦА КОИ ЖИВЕАТ ВО ДОМАЌИНСТВА СО НИЗОК ИНТЕНЗИТЕТ НА ЕКОНОМСКА АКТИВНОСТ, БРОЈ НА ЛИЦА (ВО ИЛЈАДИ) - 2017 ГОДИНА	57
ГРАФИКОН 28 – СТАПКА НА СИРОМАШТИЈА ПРЕД И ПО СОЦИЈАЛНИТЕ ТРАНСФЕРИ	58
ГРАФИКОН 29 – ЕФЕКТИВНОСТ НА СОЦИЈАЛНАТА ПОМОШ СПОРЕД ДЕЦИЛНИ ГРУПИ.....	58
ГРАФИКОН 30 – ДЕФИЦИТ ВО ПЕНЗИСКИОТ СИСТЕМ	61
ГРАФИКОН 31 – ТРОШОЦИ ЗА ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА	62

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

АВРСМ	Агенција за вработување на Република Северна Македонија
АМПТ	Активни мерки на пазарот на труд
АППРСМ	Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Северна Македонија
АПУЖ	Анкета за приходи и услови за живеење
АРС	Анкета за работна сила
АСИПИРСМ	Агенција за странски инвестиции и промоција на извозот на Р. Северна Македонија
БДП	Бруто домашен производ
БРО	Биро за развој на образованието
ВНИУ	Валидирање на неформалното и информалното учење
ВРСМ	Влада на Република Северна Македонија
ГМ	Гаранција за млади
ГМП	Гарантирана минимална помош
ДИТ	Државен инспекторат за труд
ДИЦ	Државен испитен центар
ДЗС	Државен завод за статистика
ДПИ	Државен просветен инспекторат
ЕБОР	Европска Банка за обнова и развој
ЕЛС	Единица(и) на локална самоуправа
ЕРП	Програма на економски реформи (<i>Economic Reform Programme</i>)
ЕСРП	Програма за реформи во вработувањето и социјалната политика (<i>Employment and Social Reform Programme</i>)
ЕСС	Економско социјален совет
ЕТФ	Европска фондација за обука (ETF)
ЕУ	Европска унија
ЕУ 2020	Стратегија „Европа 2020“
ЗПВРСМ	Заменик на Претседателот на Владата на Република Северна Македонија
ЗСД	Ј.У. Завод за социјални дејности
ИКТ	Информациски и комуникациски технологии
ИПА	Инструмент за претпристапна помош
ИПВ	Индивидуален план за вработување
ЈИЕ 2020	Стратегија на Југоисточна Европа 2020
ЈУ	Јавна установа

КЗД	Комисија за заштита од дискриминација
ЛЕСС	Локален економско социјален совет
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
МФ	Министерство за финансии
МЗ	Министерство за здравство
МОН	Министерство за образование и наука
МТВ	Министерство за транспорт и врски
МЕ	Министерство за економија
МЗШВ	Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство
МИОА	Министерство за информатичко општество и администрација
МАПАС	Агенција за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување
МБПР	Развојна банка на Северна Македонија
МОТ	Меѓународна организација на трудот
МРК	Македонска рамка на квалификации
МСП	Мали и средни претпријатија
НАЕОПМ	Национална агенција за европски образовни програми и мобилност
НАПВ	Национален акциски план за вработување
НБРСМ	Народна банка на Република Северна Македонија
НВО	Невладина организација
НРК	Национална рамка на квалификации
НСПК	Национален совет за претприемништво и конкурентност
НСВ	Национална стратегија за вработување
ОАЕ	Одбор за акредитација и евалуација на високото образование
ОБСЕ	Организација за безбедност и соработка на Европа (OSCE)
ПИО	Пензиско и инвалидско осигурување
РЕФ	Ромски едукативен фонд, Будимпешта
РИЦ	Ромски информативен центар
РСС	Регионален совет за соработка
СБ	Светска Банка
СДИ	Странски директни инвестиции
СОО	Стручно образование и обука
СПП	Социјална парична помош
ТФР	Тотална стапка на фертилитет
УЈП	Управа за јавни приходи
УНДП	Програмата за развој на Обединетите нации (UNDP)
УН-Жени	Ентитет на Обединетите нации за еднаквост меѓу половите и јакнење на

	жените (UN Women)
УНИЦЕФ	Фонд за деца при Обединетите нации (UNICEF)
УРУОЈПЗ	Управа за развој и унапредување на образованието на јазиците на припадниците на заедниците
УСАИД	Агенција за меѓународен развој на САД (USAID)
ФЗОСМ	Фонд за здравствено осигурување на Северна Македонија
ФПИОСМ	Фонд за пензиско и инвалидско осигурување на Северна Македонија
ЦОВ	Центар за образование на возрасни
ЦРДР	Центар за ран детски развој
ЦРСМ	Централен регистар на Република Северна Македонија
ЦСОО	Центар за стручно образование и обука (<i>VET Centre</i>)
ЦСР	Центар за социјална работа

1. ЕКОНОМСКИ И СОЦИЈАЛЕН КОНТЕКСТ

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

Процесот на интеграција на Република Северна Македонија во Европската унија започна со прогласувањето на независноста во 1991 година, кога членството во ЕУ беше утврдено како една од приоритетните стратешки цели и интереси на државата.

Република Северна 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. Северна Македонија беше првата земја која во април 2001 година потпиша **Спогодба 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 Северна Македонија на 16 декември 2005 година го доби **статусот на земја-кандидат за членство во Европската унија**.

Стекнувањето на овој статус претставуваше политичко признание за постигнатиот напредок на земјата во остварувањето на реформските процеси и во градењето отворено и демократско општество. 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 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 Северна 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 Северна 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 Северна Македонија кон Европската унија. Последователно, во сите наредни годишни Извештаи за напредокот, Европската комисија ја повторуваше својата препорака до Советот на ЕУ да одреди датум и да донесе одлука за почеток на пристапните преговори. Сепак, со текот на времето, Извештаите почнаа јасно да го потенцираат клучниот политички критериум за напредокот во европската интеграција, односно решавањето на билатералните спорови, првенствено спорот на Република Северна Македонија (тогаш Република Македонија) со Република Грција околу името. По 27-годишни преговори, овој спор конечно беше надминат со склучување Спогодба за надминување на спорот за името², со кој земјата се преименува во Република Северна Македонија, означувајќи нова ера во европските интеграции и реформските процеси.

Сепак, иако во Извештајот за напредокот за 2019 година (објавен на 29 мај 2019), Република Северна Македонија доби десетта по ред позитивна оценка за напредокот во евроинтегративниот процес и десетта препорака за отворање на пристапните преговори, поради неможноста да се постигне неопходниот консензус во Советот по ова прашање, датумот за отпочнување на преговорите се`уште не е одреден. И покрај таквата ситуација, Владата на Република Северна 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

² Официјалното и прецизно име на Спогодбата е Конечна спогодба за решавање на разликите опишани во Резолуциите 817 (1993) и 845 (1993) на Советот за безбедност на Обединетите Нации, за престанување на важноста на Привремената спогодба од 1995 г. и за воспоставување на стратешко партнерство меѓу страните

европското и приспособувањето на македонските институции кон начинот на функционирање на институциите на Унијата

За целиот овој период, Република Северна Македонија и Европската унија остануваат посветени на одржувањето 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.

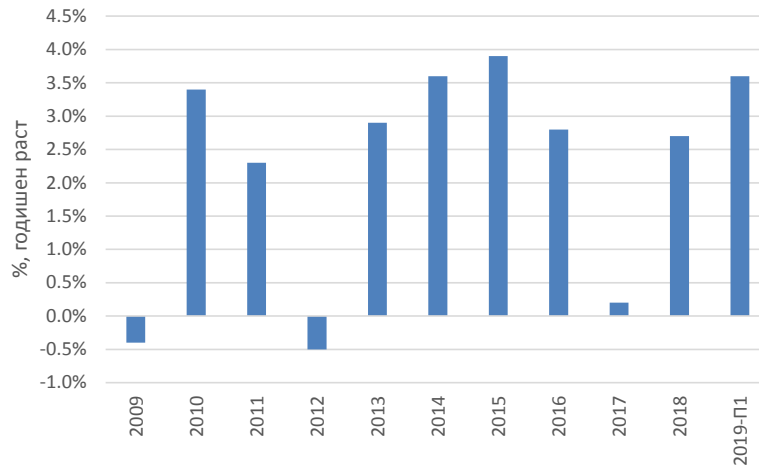
Во март 2012 година беше воспоставен нов инструмент, т.н. **Пристапен дијалог на високо ниво**, како нов механизам за дополнителен импулс и динамика во односите ЕУ-РСМ и во евроинтегративните процеси, обезбедувајќи рамка за структуриран дијалог на високо ниво за клучните приоритети и главните реформски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

Интензивната соработка и дијалог со Европската унија 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

Економски раст. Во последните години, економијата на Северна Македонија не беше имуна на пролонгираните ефекти од светската економска криза и европската должничка криза. Во повеќе од годините во последната деценија, растот на економијата беше под потенцијалниот (кој се проценува околу 4% - 4.5%). Економијата беше затекната и од домашната политичка криза која се појави на почетокот од 2015 година и ескалираше до крајот на 2016 и првата половина од 2017 година (Графикон 1). По стагнацијата во 2017, растот на БДП забрза во 2018 и првата половина од 2019 година. Потрошувачката во овој период остана стабилна, поттикната од растот на платите, социјалните трансфери и кредитирањето на населението. Инвестициите, кои пред политичката криза растеа со просечна годишна стапка од 5%, се вратија над ова ниво дури во 2019 година. Свкупно, конвергенцијата на македонската економија со таа на ЕУ останува бавна – реалниот БДП по глава на жител се зголеми од 30% во 2007 на 38% во 2018 година.

Графикон 1 – Реален раст на БДП



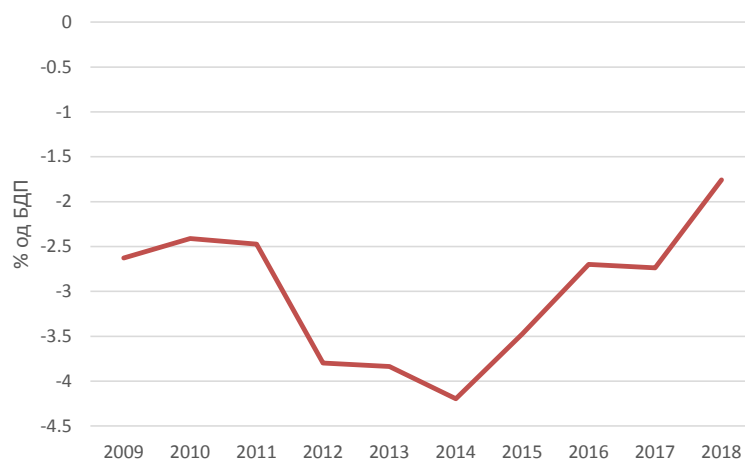
Извор: ДЗС.

Надворешен сектор. Трговското салдо забележа значајно подобрување низ годините, главно водено од зголемувањето на извозните капацитети во земјата. Оттука, и тековната сметка на платниот биланс беше главно стабилна. Стабилни движења беа забележани и кај приватните трансфери, кои продолжија да финансираат значаен дел од трговскиот дефицит. Позитивни трендови се бележеа и кај приливот на странските директни инвестиции. По нивниот пад во 2017, тие постигнаа значајно зголемување во 2018 година и изнесуваа 5.8% од БДП, значајно над просекот од претходните години. Надворешниот долг брзо растеше од 2009 наваму, главно како резултат на големо задолжување на јавниот сектор, но и раст на меѓукомпанискиот долг (главно воден од работата на странските фабрики). На крајот од 2018 година, надворешниот долг изнесува 78%. Девизните резерви остануваат на високо ниво според меѓународните критериуми за меѓународна ликвидност (односно покриваат 4-5 месеци од иден увоз). Во 2018, тие се вратија на претходното ниво (по падот од 2017 година), што беше доволно да го компензира и предвременото отплаќање на еврообврзницата која доспеваше во 2020 година.

Фискален сектор. Фискалниот простор беше значајно употребен во текот на годините од Светската економска криза, преку остварување повисоки буџетски дефицити, по што следувааше фискална консолидација во периодот по 2017 година (

Графикон 2). Јасниот долг, кој во периодот 2007-2017 се зголеми двојно во релативна смисла (од околу 23% на околу 49% од БДП), се задржа стабилен по фискалната консолидација и изнесува 46,6% на крајот од првото полугодие од 2019. Доспеаните а неизмирени обврски на државата и претходно забавениот поврат на ДДВ кон фирмите беа во голема мера измирени. Структурата на државните трошења не забележа значајно поместување во последната деценија, главно поради ригидната структура на социјалните трошења. Уделот на капиталните трошења се намали од 12% во 2012 на 6% во 2018, со значајни проблеми при реализацијата на капиталните средства.

Графикон 2 – Буџетско салдо како % од БДП



Извор: Министерство за финансии.

Монетарен сектор и инфлација. Во претходните години, инфлацијата остана ниска (во некои периоди раст на цените дури и отсутствуваше) и стабилна (Табела 1). Во 2018, трошоците на живот се зголемија за 1.5%, движење водено од порастот на цените на енергенсите и преносните ефекти во транспортниот сектор. Базната инфлација остана стабилна. Поволните движења на девизниот пазар придонесоа НБРСМ да ја намали референтната каматна стапка на историски минимум од 2.25% на крајот од првото полугодие од 2019 година.

Табела 1 – Стапка на инфлација (трошоци на живот, кумулативна, просечна)

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019-П1
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	---------

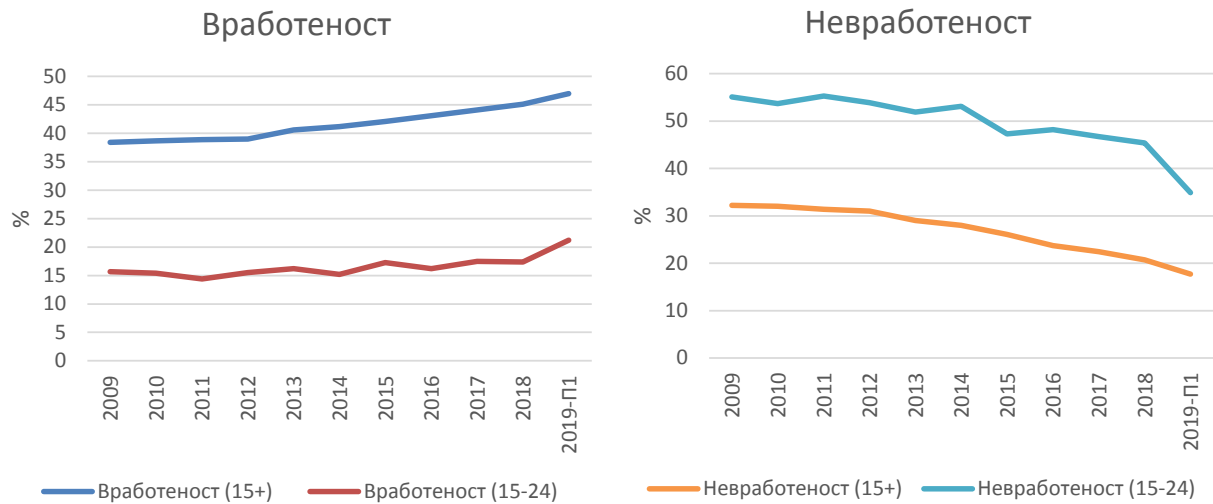
-0.8%	1.6%	3.9%	3.3%	2.8%	-0.3%	-0.3%	-0.2%	1.4%	1.5%	1.2%
-------	------	------	------	------	-------	-------	-------	------	------	------

Извор: НБРСМ.

Пазар на труд. И покрај неколкуте кризи, во последната деценија пазарот на труд забележа поволни тенденции, проследени со пад на стапката на невработеност, пораст на стапката на вработеност и пораст на нето платите (

Графикон 3). На крајот од првото полугодие од 2019 година, стапката на невработеност се намали на историски минимум од 17.5%, проследена со значителен пад и на стапката на младинска невработеност. Овие позитивни тенденции се отсликаа и врз раст на просечната нето плата. Овој раст забрза на 5.9% (номинално) во 2018 година, воден од поволните пазарни тенденции и од порастот на минималната плата, така што на крајот од првото полугодие од 2019 година, просечната плата изнесува околу 25.200 денари.

Графикон 3 – Движења на пазарот на труд



Извор: ДЗС.

Среднорочни проекции и ризици. Политичката стабилност и враќањето на довербата кај инвеститорите се очекува да придонесат кон раст на приватните инвестиции во наредниот среднорочен период, како на странските така и на домашните. Растот на платите и вработеноста во приватниот сектор, поддржан од владините мерки, придружени со очекувањата за ниска и стабилна инфлација во земјата ќе придонесат кон зголемување на приватната потрошувачка. Континуираниот солиден извоз од новите производствени капацитети, како и заздравувањето на традиционалните извозни сектори како резултат на зајакнатата економска активност на трговските партнери, ќе придонесат за зголемување на извозот на Северна Македонија и поголемо искористување на индустриските капацитети.

Реалниот раст на БДП се очекува да се зголеми на 3,5% во 2019 година, а во наредните две години да продолжи со посилен интензитет, односно да достигне 4% во 2020 година и 5% во 2021 година. Приватната потрошувачка се предвидува да има значаен придонес врз економскиот раст во овој среднорочен период. Растот на приватната потрошувачка се поврзува со очекуваниот раст на вработеноста во приватниот сектор, постепеното зголемување на минималната плата и мерките за зајакнување на социјалната заштита. Приватната потрошувачка се очекува да биде поддржана и од предвидениот раст на кредитирањето на населението.

Проекцијата за раст на бруто-инвестициите во периодот 2019-2021 година изнесува околу 5,5% во просек на реална основа. Позитивен придонес врз растот на инвестициите се очекува да имаат планираните инвестиции на јавниот сектор, како и поддршката на инвестициската активност на домашните и странските претпријатија. Враќањето на довербата на економските субјекти, подобрувањето на деловната клима и владините мерки за поттикнување на инвестициите се значајни фактори за постигнување на проектираниот раст на бруто-инвестиции.

Во наредниот среднорочен период нето-извозот се очекува да има позитивен придонес врз растот на економската активност. Извозот на стоки и услуги е предвидено да забележи реален раст од 8,8% во просек, што се должи на

предвидувањата за зголемување на извозниот потенцијал на земјата, при очекувано зголемување и проширување на извозните капацитети, владината поддршка за поттикнување на извозот, како и очекуваниот раст на странската побарувачка, особено за производи со повисока додадена вредност, чиј удел во структурата на домашната индустрија се зголемува. Проектираниот раст на домашната побарувачка и извозната активност условуваат зголемен увоз на стоки и услуги, кој во овој период се очекува да забележи просечен реален раст од 6,8%.

Предвидениот раст на економската активност во наредниот среднорочен период се очекува да биде придружен со раст на вработеноста, поттикнат преку активните мерки и програми за вработување, поддршката на домашните и странските претпријатија за отворање нови работни места, како и други мерки за намалување на невработеноста.

Според проекциите, на среден рок се очекува просечен годишен раст на бројот на вработени од 2,3%. Растот на побарувачката во овој период се очекува да се одрази и врз понудата на работна сила, која е проектирано годишно да се зголеми за околу 1% во просек. Ваквите движења на пазарот на трудот ќе придонесат просечната стапка на невработеност во 2021 година да се намали на 18,5%. Растот на просечната нето-плата во овој период се очекува да изнесува 4,2% годишно на номинална основа.

Стапката на инфлација на среден рок 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 на движењето на економската активност во домашната економија. Во 2019 и 2020 година стапката на инфлација се очекува да изнесува 2%, а во 2021 година е проектирана стапка на инфлација од 2,2%.

Основната макроекономска проекција е придружена со одредени ризици, кои се поврзани со меѓународното и домашното окружување. Во однос на ризиците поврзани со меѓународното окружување, тие главно произлегуваат од економските движења и динамиката на раст на економијата на ЕУ, како главен трговски партнер на Македонија. Така, евентуално послаби економски остварувања во ЕУ и другите трговски партнери на земјата од проектираните во наредниот среднорочен период може да ги влошат изгледите за раст на економската активност во Северна Македонија, преку послаб раст на извозот и индустриското производство, како и намален прилив на странски капитал. Дополнителен ризик претставува и послабиот раст од очекуваниот или евентуално падот на цените на основните метали на светските пазари.

Во однос на домашното окружување, ризиците се значително намалени во услови на стабилизирање на домашната политичка состојба и изгледи за зголемен раст на домашната економија. Имено, проектираниот раст на домашната побарувачка на среден рок, која се очекува да има значаен придонес кон растот на економската активност, е поврзан со ризици, кои се оценети како урамнотежени, а првенствено се однесуваат на растот на бруто-инвестициите, односно на реализацијата на инфраструктурните проекти, како и на ефектите од поддршката на

инвестициската активност на домашните и странските претпријатија врз економијата. Притоа, подобрените евроатлантски перспективи упатуваат на потенцијални нагорни ризици на основната макроекономска проекција.

1.2. Социјален контекст

Население. Република Северна Македонија го спроведе последниот попис на населението во далечната 2002 година. Во отсуство на попис во повеќе од 17 години, кредибилноста на проценките на населението е значајно нарушена. Сепак, во овој дел ги претставуваме последните проценки на населението. Според проценката на населението од крајот на 2018 година, во Република Северна Македонија има 2,077,132 жители што е за 1% повеќе во однос на 2010 година, кога бројот на населението изнесуваше 2,057,284 и за 1.9% повеќе во однос на 2005 година, кога бројот на населението изнесуваше 2,038,514 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. Густината на населението во 2018 изнесува 82.5 жители на км², што ја сместува Република Северна Македонија во релативно поволна состојба. Меѓутоа од аспект на територијалната дистрибуција на населението, вредностите се помалку поволни. Најгусто се населени Скопскиот (340 жители на км²) и Полошкиот регион (132 жители на км²), а најретко е населен Вардарскиот, со околу 38 жители на км².

Населението во Република Северна Македонија старее, т.е. бројот на старото население е во пораст, како и неговото учество во вкупното население (Табела 2). Во периодот од 2005 до 2018 година, учеството на младото население (0-14 години) во вкупното е намалено од 19.4% на 16.5%, а учеството на старото население (65 и повеќе години) е зголемено од 11.1% на 13.6%. Со тоа, Република Северна Македонија ја надминува границата од 12% на старо население и влегува во групата земји кои демографски се карактеризираат како земји со старо население.

Табела 2 – Население по возрастни групи, Република Македонија, 2005-2018

	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
2018	339,955	1,445,077	291,921	179

Извор: ДЗС и UN Population Statistics.

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 во 2018 Република Северна Македонија да се наоѓа под таканаречената сигурна зона (ТФР над 1.5), и таа

изнесува 1.42 (Табела 3). Намалувањето на стапката на наталитет се должи на одложувањето на раѓањата и склучување брак на подоцнежни години. Просечната возраст при склучување прв брак на невестата е зголемена од 24.7 во 2008 на 26.2 години во 2015 година, додека таа на младоженецот од 27.7 на 29.0 години. Просечната возраст на мајката при раѓање на првото дете се зголемила од 25.6 години во 2008 на 27.0 во 2018 година. Промените во старосната структура на населението придонесоа општата стапка на морталитет од 9.3 умрени лица на 1,000 жители во 2010 година да се зголеми на 9.5 во 2018 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 2018 година изнесува 75.1 години кај жените и 70.4 години кај лицата од машки пол.

Табела 3 – Преглед на природното движење на населението (2005-2018)

	Население на средина на годинага	живородени	Умрени	Природен прираст	Склучени бракови	Разведени бракови	на 1,000 жители				Умрени на 1,000
							живоро дени	умрени	природе	и склучен	
2005	2,037	22,482	18,406	4,076	14,500	1,552	11.0	9.0	2.0	7.1	12.8
2010	2,055	24,296	19,113	5,183	14,155	1,720	11.8	9.3	2.5	6.9	7.6
2015	2,070	23,075	20,461	2,614	14,186	2,200	11.1	9.9	1.3	6.9	8.6
2018	2,077	21,333	19,727	1,606	13,494	1,620	10.3	9.5	0.8	6.5	5.7

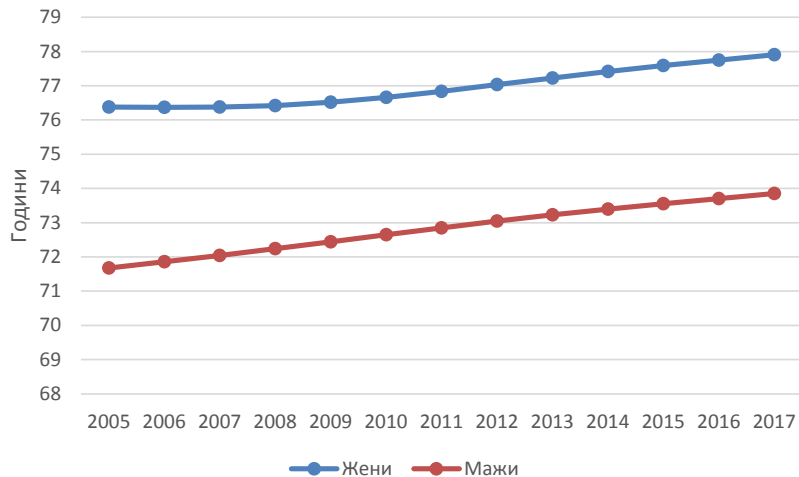
Извор: ДЗС.

Забелешка: Бројките се проценки врз основа на вкупното население според Пописот 2002 год.

Човеков развој. Очекуваното траење на животот при раѓањето се зголемува (

Графикон 4). Во 2005, очекуваниот животен век при раѓање изнесувал 74 години, а во 2017 година скоро 76 години, со разлика помеѓу двата пола во корист на жените, која се одржува низ годините.

Графикон 4 – Очекуван животен век



Извор: World Development Indicators.

Севкупно гледано, човековиот капитал кој нашироко се дефинира како збир од образованието, вештините и здравствената состојба на граѓаните бележи континуиран напредок во последните две децении (Табела 4). Според Индексот за човеков развој на Обединетите нации, кој е композитен индекс од индикатори за животниот век, образованието и приходот по глава на жител, помеѓу 2000 и 2018 година, човековиот развој во Република Северна Македонија се подобрил за 13.5%.

Табела 4 – Индекс за човеков развој

2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
0.669	0.702	0.735	0.753	0.757	0.758	0.759

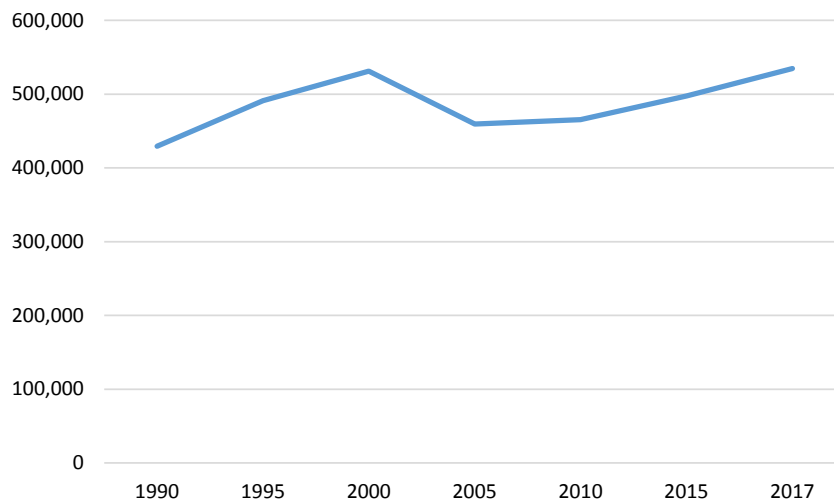
Извор: UNDP.

Миграциски движења. Во отсуство на попис во период од 17 години, тешко е да се дадат прецизни оценки за миграциските движења. Северна Македонија се карактерисира како изразито миграциско подрачје, со интензивизирано иселување во периодот по визната либерализација. Миграциските податоци на Обединетите нации укажуваат дека обемот на граѓани родени во Република Северна Македонија кои живеат во странство на крајот од 2017 изнесувал 534.720 (

Графикон 5), додека Светската Банка проценува обем од 626.312 на крајот од 2013. Околу 18% од нив живеат во Германија, а потоа следат САД (14,3%), Турција (13,3%), Италија (11%), Швајцарија (9,2%), Австралија (8,5%) и Србија (6,8%). Другите земји вклучуваат Австрија, Хрватска, Словенија и Канада. Не само што овие земји имаат далеку повисок животен стандард од Северна Македонија, туку и луѓето со децении ги одржуваа врските со претходните бранови на дијаспората кои се наоѓаа во овие земји. Сепак, постојат анегдотски докази дека поновата емиграција

вклучува не мал дел од чисто нови иселеници, претежно млади луѓе кои заминуваат на работа или заминуваат на студии, но потоа наоѓаат работа и не се враќаат. Ова исто така сугерира дека, иако поранешната емиграција главно вклучуваше неквалификувани работници, главната грижа поврзана со последната емиграција е тоа што почесто вклучува „одлив на мозоци“, односно емиграција на (високо) квалификувана работна сила, што е можно да се го отежне постигнувањето на домашните развојни цели.

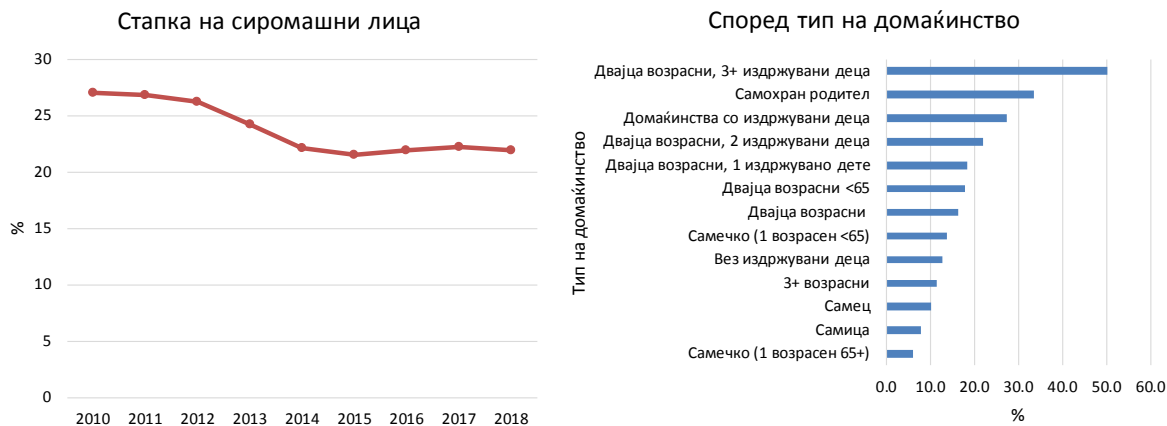
Графикон 5 – Обем на емигранти – граѓани на РСМ во светот



Извор: Податоци на Обединетите нации.

Сиромаштија. Стапката на сиромаштија, пресметана како лица кои живеат под 60% од медијалниот еквивалентен доход, има тенденција на пад, од 27.0% во 2010 година до 21.5% во 2015, што забележа блага стагнација и изнесува 21.9% во 2018 (Графикон 6, лево). Економскиот раст проследен со повољните тенденции на пазарот на трудот (растот на вработеноста и платите), растот на пензиите и социјалната помош, придонесоа за намалувањето на стапката на сиромаштија во последните години. Гледано структурно (Графикон 6, десно), состојбата со сиромаштијата е најкритична кај многудетите домаќинства (50.2 %) и кај самохраните родители (33.5%), додека во најповолна позиција се самечките домаќинства.

Графикон 6 – Стапка и структура на сиромаштијата

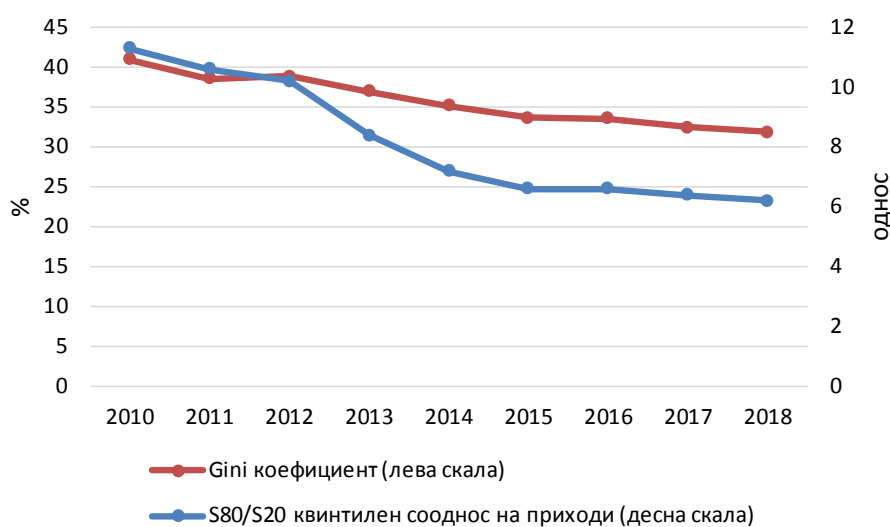


Извор: ДЗС.

Нееднаквост. Во последната деценија се забележуваат и позитивни трендови кај доходната нееднаквост, односно се намалува нерамномерноста во распределбата на доходот помеѓу домаќинствата (

Графикон 7). Двата индикатора за нерамномерната распределба на приходите, Gini коефициентот и индикаторот S80/S20 (кој го прикажува соодносот помеѓу доходите на највисоките и најниските 20 проценти од домаќинствата), во споредба со 2010 година се намалуваат, главно поради интервенции на политиките во левиот дел од распределбата на доходот, односно кај посиромашните слоеви од населението.

Графикон 7 – Нерамномерна распределба на приходите

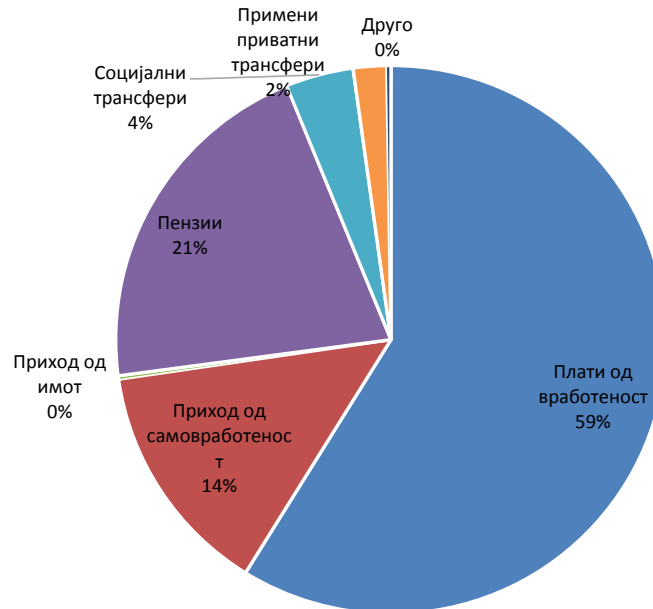


Извор: ДЗС.

Расположлив доход. Расположливиот доход на домаќинствата во Северна

Македонија бележи континуиран пораст. Годишниот просек по домаќинство во 2017 година изнесуваше 373,954 денари, што е еднакво на месечен просек од 31,163 денари или околу 500 евра. Најдодем дел од тој доход (59%) доаѓа од вработување, додека 21% од пензии (Графикон 8).

Графикон 8 – Вкупен расположлив приход на домаќинствата според видови

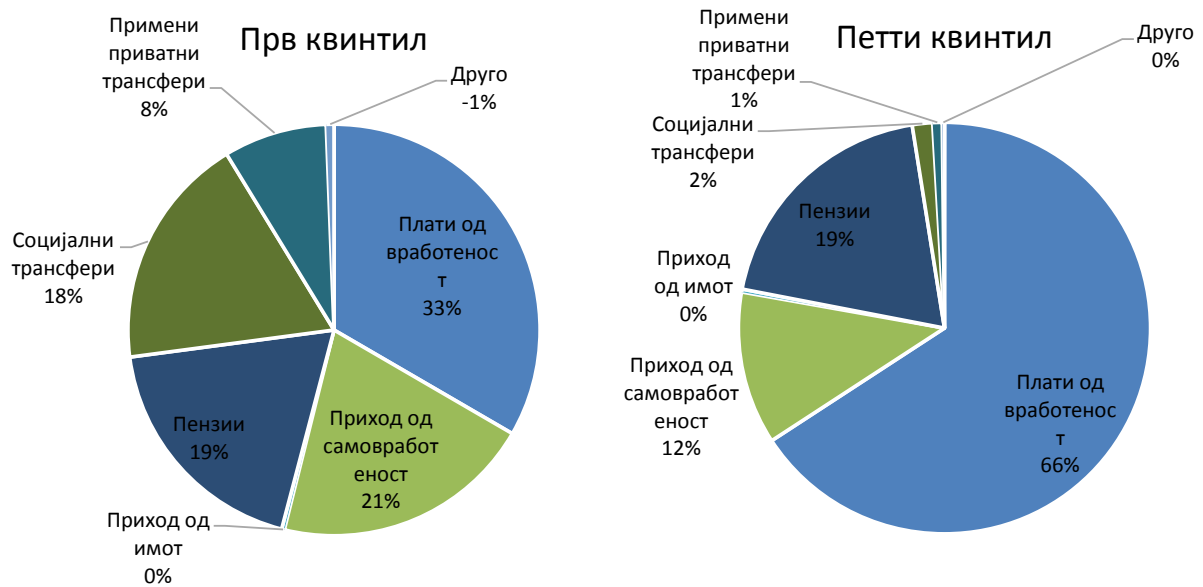


Извор: ДЗС – АПУЖ.

Но, постои значајно различна структура кога се гледа расположливиот доход на најсиромашните и најбогатите домаќинства (

Графикон 9). Имено, евидентен е нискиот работен интензитет кај најсиромашните домаќинства, со оглед дека доходот од вработување кај нив учествува со 33%, додека доходот од социјална помош со 18%. Кај овие домаќинства, значајно е и учеството на дознаките од странство со 8%. Од друга страна, учеството на платите од вработување кај најбогатите домаќинства е високи две третини, за сметка на минималните примања од социјална помош и дознаки.

Графикон 9 – Вкупен расположлив приход на домаќинствата според видови, прв и петти квинтил

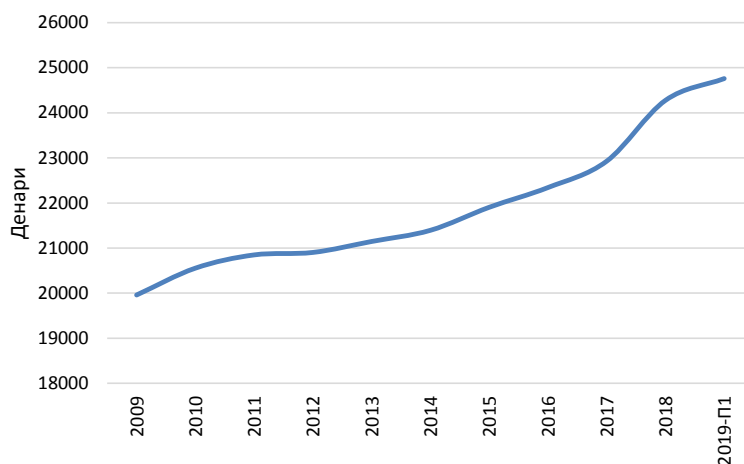


Извор: ДЗС – АПУЖ.

Плати. Како што напоменавме во делот 1.1, платите во Северна Македонија, како најзначаен дел од расположливиот доход на домаќинствата бележеа пораст во последната деценија. Според Графикон 10, од околу 20,000 денари просечна месечна нето плата во 2009 година, износот порасна на 24,760 денари во првото полугодие од 2019 година, имплицирајќи децениски номинален пораст од околу 24%. Во 2018 година растот на просечната плата беше особено интензивиран, главно како резултат на значајниот пораст на минималната плата во септември 2017 година од 19% (и 25% во секторите текстил, обувки и кожа) (

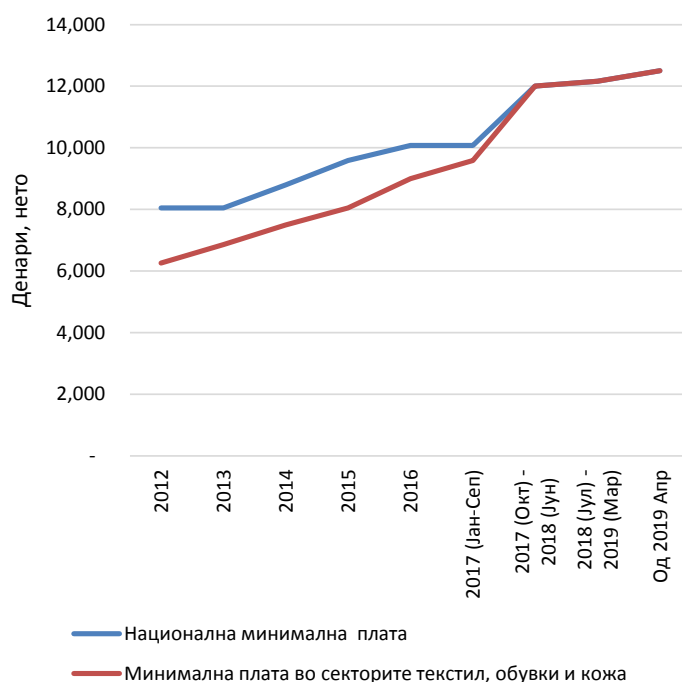
Графикон 11).

Графикон 10 – Вкупно просечна исплатена месечна нето-плата



Извор: ДЗС.

Графикон 11 – Минимална плата во РСМ

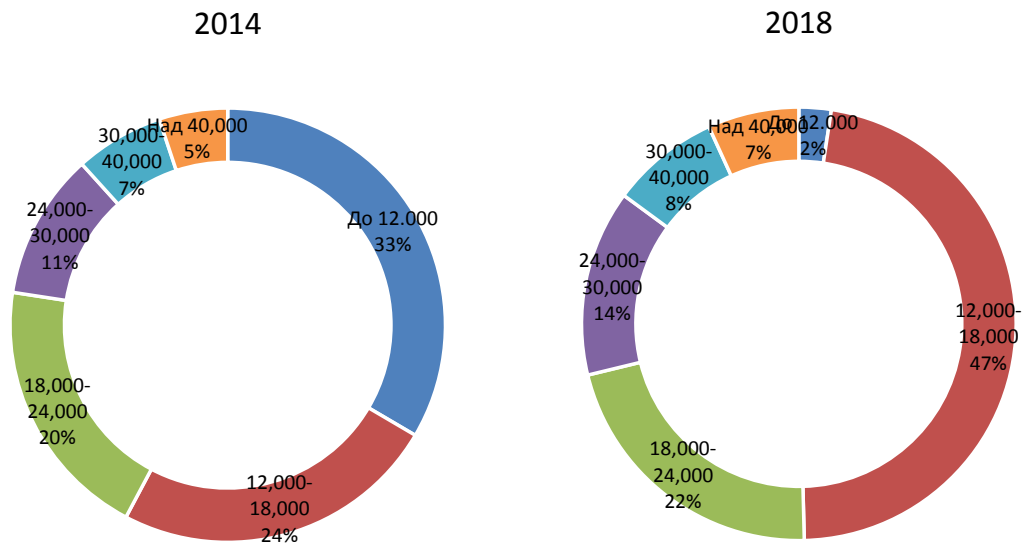


Извор: Министерство за труд и социјална политика

Ваквите движења условија и значајни подобрувања во структурата на платите во Република Северна Македонија (Графикон 12). Во 2014 година, уделот на вработени кои примале плата до 12,000 денари изнесувал висока една третина од сите вработени и се намали во 2018 година на само 2.4%. Сепак, ваквото поместување е

главно направено за сметка на примателите во групата 12,000 до 18,000 денари (удвојување на уделот од 24% на 47%), иако благи зголемувања се забележуваат и во остатокот од дистрибуцијата на платите.

Графикон 12 – Структура на платите



Извор: ДЗС - АРС.

2. СОСТОЈБИ И КЛУЧНИ ПРЕДИЗВИЦИ

2.1. Пазар на труд и вработување

2.1.1. Статистички показатели

Вработеност, невработеност, активност

При прегледот на општиот економски контекст во делот 1.1, ја изложивме општата констатација дека пазарот на труд во Република Северна Македонија постојано се подобруваше во последната деценија, и покрај надворешните и домашните економски и политички кризи низ кои помина земјата (

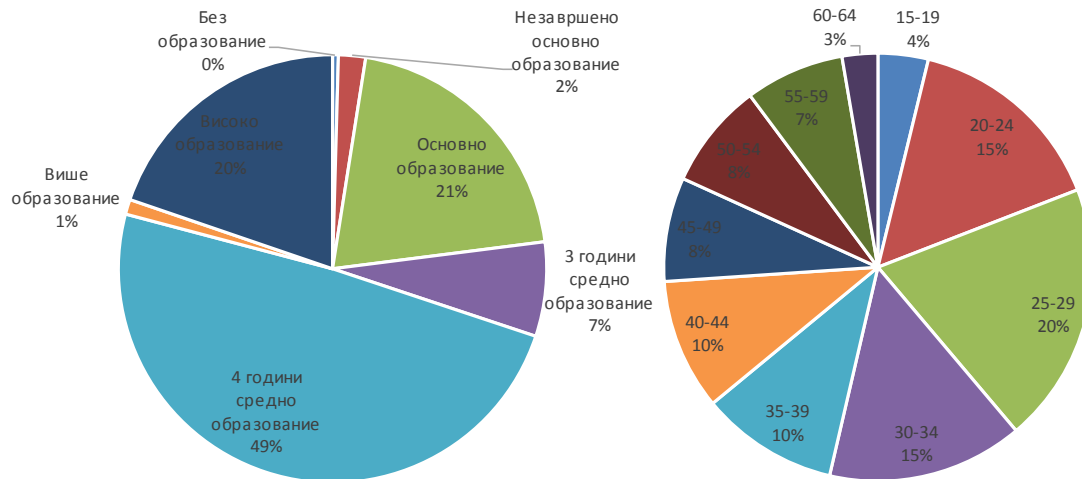
Графикон 3). Сепак, пазарот на труд во Северна Македонија се одликува со свои структурни специфики и ригидности.

Северна Македонија се соочува со високи стапки на невработеност и неактивност на населението (15-64), од 17.5% и 34.9%, соодветно, на крајот од првото полугодие од 2019 година. Во Европската Унија (28) – кадешто Македонија цели да се придружи – овие стапки изнесуваат 6.9% и 26.4%, соодветно. Но, трендовите на македонскиот пазар на труд во последната деценија беа поволни: невработеноста се намали од 36%, а неактивноста од 37.8% во 2005 година. Слично, бројот на вработени континуирано растеше, од околу 540 илјади во 2006 на повеќе од 770 илјади во 2018.

Две групи на пазарот на труд во Северна Македонија се особено изложени на ризикот од невработеност и неактивност: младите и жените. На крајот од првото полугодие од 2019, младинската невработеност (15-24) изнесуваше 34.9%, додека стапката на млади лица (15-29) кои во 2016 не биле ниту вработени ниту во образование или обука изнесуваше 31.2%. Кај жените, особено карактеристична е високата стапка на неактивност на пазарот на труд. На крајот од првото полугодие од 2019 година, 53.3% од жените на возраст над 15 години биле надвор од пазарот на труд. Дополнителна карактеристика на трудовите статистики генерално, а особено оние на младите и жените, е што тие се од структурен, долгорочен карактер.

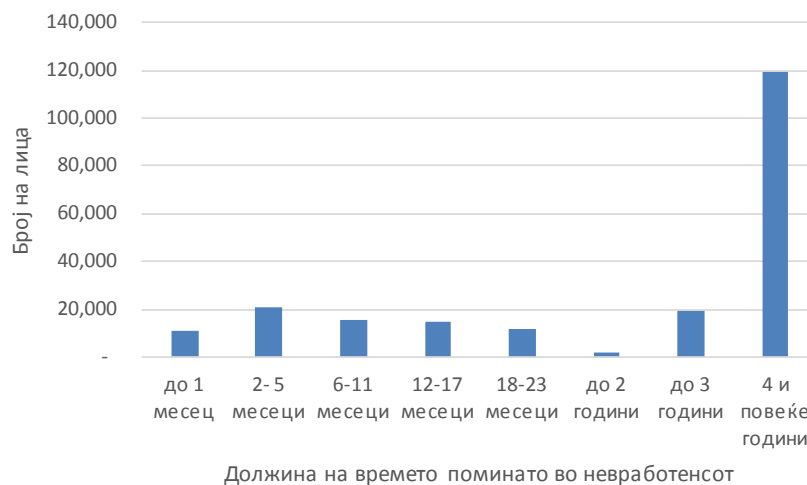
Македонската невработеност се одликува со неколку структурни карактеристики. Според Графикон 13, најголем број од невработените лица се со средно образование и се наоѓаат на левата страна од распоредот на возраста. Оваа ситуација навестува дека лицата се соочуваат со невработеност и потенцијално долги години на барање работа по завршувањето на школувањето. Графикон 14 е потврда за оваа теза, со оглед дека укажува дека 56% од сите невработени лица во 2017 година чекаат за вработување 4 и повеќе години, додека 78% од невработените биле долгорочно невработени.

Графикон 13 – Невработени по образование и возраст



Извор: ДЗС 2017.

Графикон 14 – Невработени според должината на невработеноста



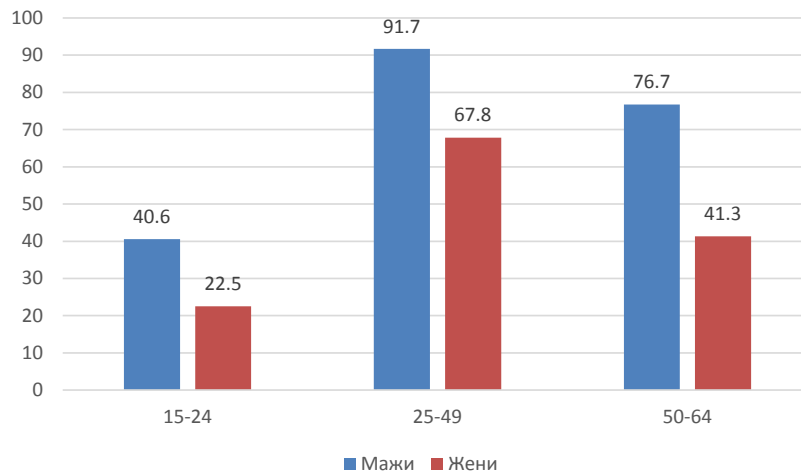
Извор: ДЗС 2017.

Дека образованието е добар предиктор на статусот на индивидуата на пазарот на трудот покажува и фактот дека стапката на вработеност на лицата со високо образование во 2017 изнесувала високи 75.8%, додека таа на лицата со основно и без образование, само 35.5%.

Конечно, стапката на активност за одредени групи од населението (Графикон 15), укажува споредливост со таа во ЕУ-28. Особено за мажите на возраст од 25-49,

стапката на активност е висока (92.8%). Но, младинското неучесто и неучеството на жените е особено евидентно.

Графикон 15 – Стапки на активност според возраст и пол (%)

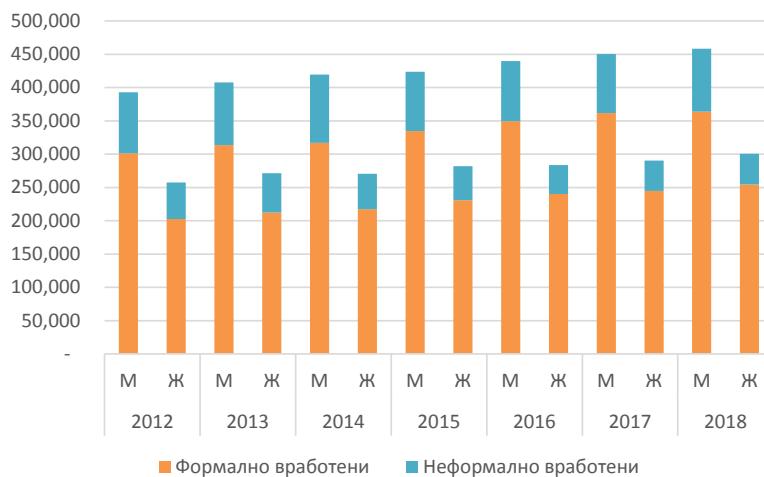


Извор: ДЗС 2018.

Во 2017, нешто над 740 илјади лица беа вработени. Во просек, во последната деценија вработеноста растеше по 2.4% годишно. Генерирањето нови работни места, и покрај кризата, беше водено од влезот на странските фабрики во земјата, активните политики на пазарот на труд, како и субвенционираното вработување. Карактеристично е што 18% од вработените во земјава не поседуваат писмен договор за вработување, односно се третираат за неформално вработени лица. Според

Графикон 16, ова е перзистентна карактеристика на македонскиот пазар на труд, бидејќи е константна низ годините кај двата пола.

Графикон 16 – Формална и неформална вработеност



Извор: ДЗС 2017.

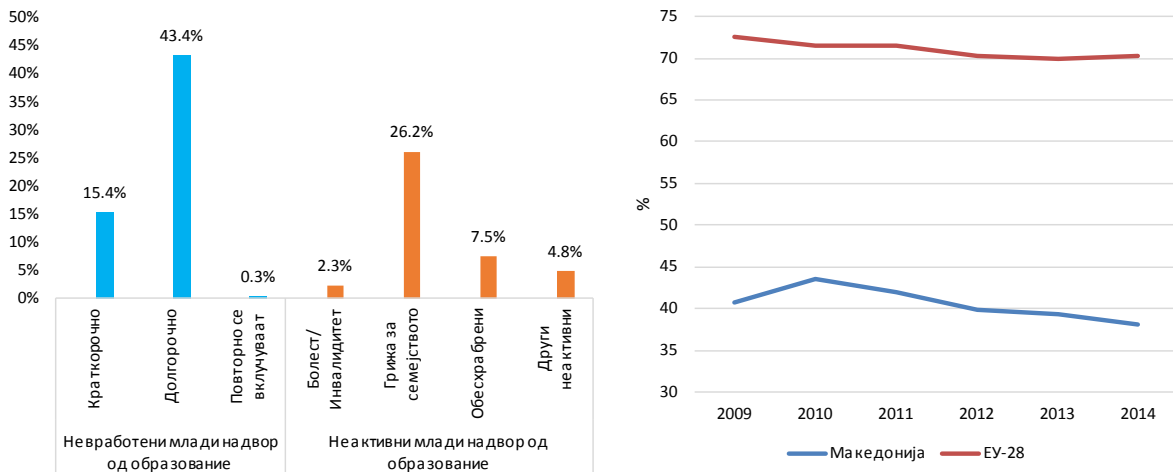
Младинска невработеност

Проблемите со невработеноста со кои се соочуваат младите лица во Северна Македонија се чини налагаат особена ургентност од политиките за вработување. Од вкупната младинска популација (15-29) од околу 435 илјади лица, околу 124 илјади беа вработени во 2016 година (28.6%). 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. Многу ниските стапки на вработеност на младите, заедно со највисоката стапка на невработеност во светот (41.3% во 2016), ја наметнува потребата да се се разбере што се случува со невработените и неактивните млади лица, особено неактивните кои не се вклучени во образовниот процес. Според Petreski and Zampini (2018), доминантен дел од овие млади се долгорочно невработени лица, односно млади лица кои бараат работа подолго од една година, иако значителен е бројот и на млади лица кои се грижат за семејството – и кои претежно се жени – поради што не бараат работа (

Графикон 17, лево). Потврда за долгиот период помеѓу завршувањето на образованието и првата стабилна работа е

Графикон 17 (десно), според којшто помалку од 40% од младите (15-29) нашле работа во првите три години по завршување на училиштето, споредено со над 70% од младите во ЕУ-28.

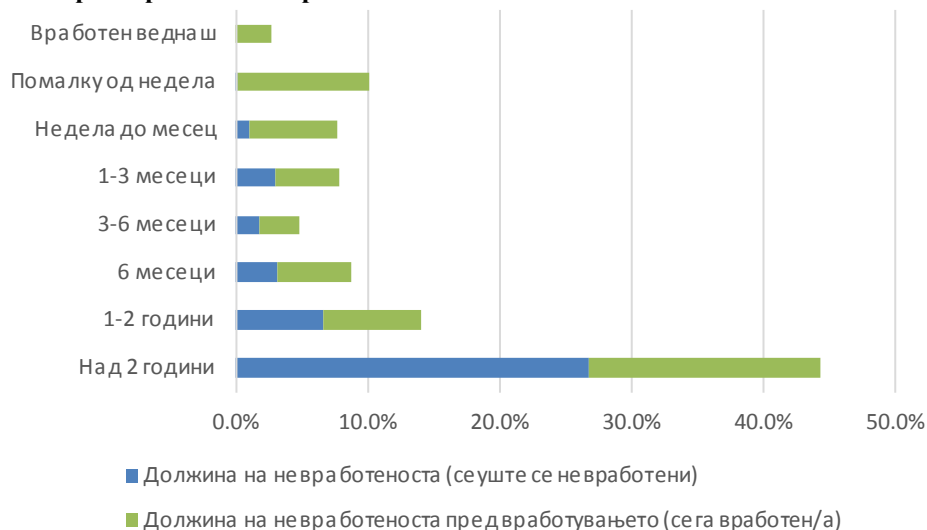
Графикон 17 – Форми на невработеност и неактивност на млади лица надвор од образование (лево) и учество на млади лица кои преминале од училиште кон работа во рок од 1-3 години (десно)



Извор: Petreski and Zampini (2008), лево; Еуростат, десно.

Лошата позиција на младите на пазарот на труд во Македонија ја потврдува и Графикон 18, според кој 44% од младите лица искусиле период на невработеност подолг од 2 години, што е само рефлексija на општата ситуација со „чекањето работа“ (Графикон 14). 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) (МОТ, 2016).

Графикон 18 – Времетраење на невработеноста



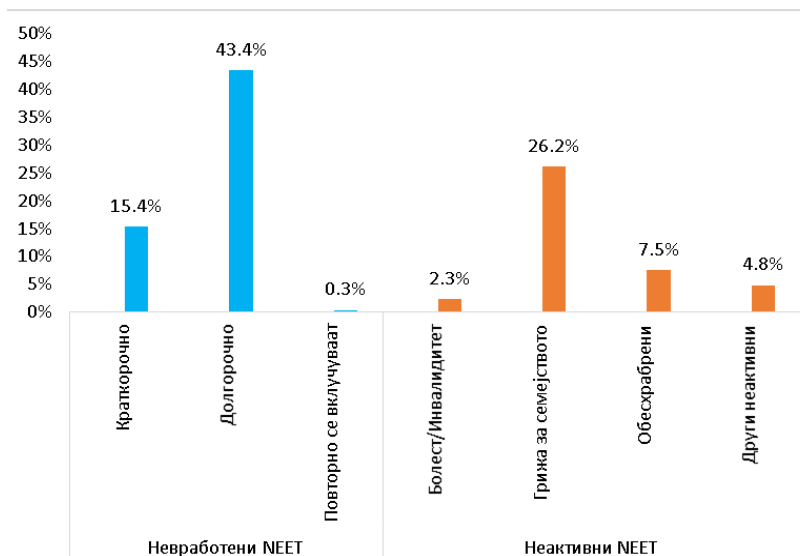
Извор: Анкета за премин од училиште кон работа 2012.

Според АРС, во 2016 година во Северна Македонија имало приближно 136.000 млади лица кои се невработени, не се во образование или обука (NEET), што грубо соодветствува на една третина (31,2 проценти) од вкупното младо население (34

проценти за жените)³. Стапката на NEET се чини дека била релативно стабилна во текот на последните неколку години (Бардак и др. 2015, стр. 23). Посебно интересно е што за возрастната група 15-24, стапката на NEET изнесувала 24,3 проценти во 2016 година, што претставува намалување во споредба со 24,8 проценти во 2012 година и 41,3 проценти во 2006 година (статистика на МОТ). Опаѓањето на стапката во периодот од 2006 до 2012 година би можело во голема мера да се припише на политиките што го поддржуваат зголемувањето на стапките на запишување во високото образование. За возрастната група 25-29 стапката на NEET изнесува 43,1 проценти.

Најголемиот дел од NEET лицата (60 проценти или околу 83.000 лица) се невработени нестуденти, а остатокот (53.000 лица) се неактивни нестуденти (Графикон 19). Долгорочно невработените лица го сочинуваат најголемиот удел (43,5 проценти или речиси 60.000 лица). Ова по прво го одразува структурниот карактер на невработеноста во Северна Македонија, отколку прашањата што се поврзани со деловниот циклус, како и долгиот период на премин од училиште на работа, што просечно трае 25 месеци (Петрески и Мојсоска-Блажевски, 2017). Следната голема подгрупа ја сочинуваат неактивните млади луѓе со обврски за грижа за семејството (26,2 проценти).

Графикон 19 – Популација на млади NEET лица по подгрупи (%)



Извор: Petreski and Zampini (2018)

Квалитетот на достапните работни места останува голем проблем за младите луѓе во Северна Македонија, при што еден на секои четири (27.6%) вработени млади лица работат во занимање што не соодветствува на нивното ниво на образование. Вкупната подвработеност на младите лица во Северна Македонија изнесува 12.5%, иако кога се зема поширок сет од индикатори за оваа состојба, таа се искачува на високи 57.1% (

³ Во 2016 година, стапката на NEET во земјите на ОЕСП изнесувала 13,9 проценти; таа изнесувала 12 проценти во 2015 година за земјите-членки на ЕУ28.

Табела 5).

Табела 5 – Подвработеност во РСМ

Удел во вкупна вработеност	Северна Македонија	ЕУ- 28
Подвработеност (15-64)	2%	4.1%
Младинска подвработеност (15-29) – дефиниција на МОТ	12.5%	7.6%
Младинска подвработеност на жените (15-29) – дефиниција на МОТ	13.9%	9.3%
Младинска подвработеност (15-29) – поширока дефиниција	57.1%	NA

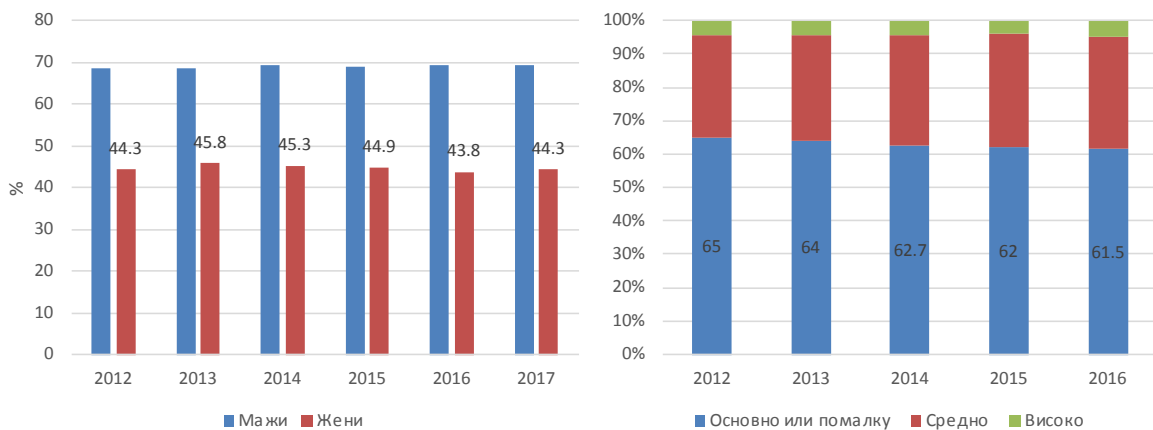
Извор: Петрески и др. (2018)

Забелешка: Пошироката дефиниција опфаќа млади кои работат помалку од 35 часа, но сакаат да работат повеќе (индикатор на МОТ); лицето е преквалификувано, лицето изразило несигурност на работното место; платата на лицето е под платата за која тоа е спремно да прифати работа (резервациска плата); и лицето е со привремен или без писмен договор.

Долгорочна невработеност и неучество на жените на пазарот на трудот

Долгорочноста на барањето работа евидентна кај вкупното население (Графикон 14) и кај младите (Графикон 18) е особено нагласена кај жените. Но, сепак, тие се одликуваат со друга поважна карактеристика – нивната неактивност на пазарот на трудот. Графикон 20 (лево) покажува дека женската активност на пазарот на труд е само околу 2/3 од таа на мажите, и е перзистентна низ годините. Тоа имплицира т.н. родов јаз во учеството од околу 25 процентни поени, којшто е повеќе од двојно поголем од тој во ЕУ-28 (11.2% во 2016). Дополнително, Графикон 20 (десно) укажува дека структурата на неактивните жени е особено неповолна, односно околу 2/3 од нив се со основно или пониско образование, што заедно со долгиот период на отсуство од пазарот на труд, ги прави особено тешко вработливи, дури и кога тие би сакале да се вработат. Очекувано, главната причини за неучеството на пазарот на трудот помеѓу жените и работата околу домот и чувањето деца и стари лица, како и учеството во образование.

Графикон 20 – Стапки на учество на пазарот на труд по пол (лево); образовна структура на неактивните жени (десно)



Извор: ДЗС 2017 (лево); Мојсоска-Блажевски (2018, десно).

Неактивноста на жените е особено значаен предиктор на разликата во платите помеѓу мажите и жените (Petreski et al. 2014). Суровиот родов јаз во платите во Северна Македонија изнесува околу 5% (MOT, 2019), но кога се земаат предвид видливите карактеристики на работниците, тој се зголемува (Petreski and Mojsoska-Blazevski, 2016), што укажува дека жените што работат се со подобри карактеристики (пред се, образование) од мажите што работат. Но, потоа, штом овој јаз се корегира за неучеството на жените па пазарот на трудот, тој повторно се намалува и сосем исчезнува за високообразованите жени. Во ЕУ-28, родовиот јаз во платите во 2017 година изнесуваше 16%, така што Република Северна Македонија значајно подобро фигурира во тој поглед. Воведувањето, зголемувањето и изедначувањето на минималната плата во секторите текстил, кожа и обувки веројатно одигра клучна улога во овој поглед. Слично, студијата на Петрески и Мојсоска-Блажевски (2015) открива дека нема пониски плати за мајките на мали деца што работат на пазарот на трудот, споредено со жените кои имаат возрасни деца или кои немаат деца. Наспроти очекувањата, студијата покажа дека мајките (дефинирани како жени на возраст од 25-45 години, со дете на возраст до 6 години) заработиле 6% повеќе отколку жените без деца под шестгодишна возраст во 2014 година. Сепак, мајките заработиле 7,8% помалку од татковците. Студиите генерално откриваат дека родовиот јаз во платите во Република Северна Македонија може да се припише на: i) самоселекција на жените во неактивност; ii) дискриминација (различни приноси за исти карактеристики); и iii) ефекти од невидливи карактеристики на мажите и жените кои ги наградуваат работодавците. Од друга страна, карактеристиките на работниците и работните места се чини дека не играат важна улога во објаснувањето на родовиот јаз во платите.

2.1.2. Системска рамка

Институционална рамка

Институционалната рамка во сферата на пазарот на труд ја сочинуваат Министерството за труд и социјална политика и Агенцијата за вработување на

Република Северна Македонија (АВРСМ). Министерството за труд и социјална политика ги координира процесите на креирање стратегии, политики и планови за вработување, при што директната имплементацијата на конкретните програми, мерки и активности е во надлежност на Агенцијата за вработување. Како јавна институција, основана со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, агенцијата врши стручни, организациски, административни и други работи што се однесуваат на вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и обезбедува поддршка, помош и услуги за учесниците на пазарот на трудот.

Агенцијата за вработување води евиденција на:

- невработени лица (лица кои се евидентираат во АВРСМ на секои 30 дена, кои се невработени и кои активно бараат работа) и
- други лица кои бараат работа (лица кои се евидентираат во АВРСМ на секои 6 месеци, но не бараат активно работа и/или не се подготвени да прифатат работа).

За невработените лица активни баратели на работа се достапни сите видови активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот кои ги нуди Агенцијата, додека за пасивните лица достапни се само услугите на информирање и советување од областа на пазарот на трудот. Корисниците на паричен надоместок во случај на невработеност и корисниците на грантирана минимална помош задолжително се регистрираат во категоријата активни баратели на работа.

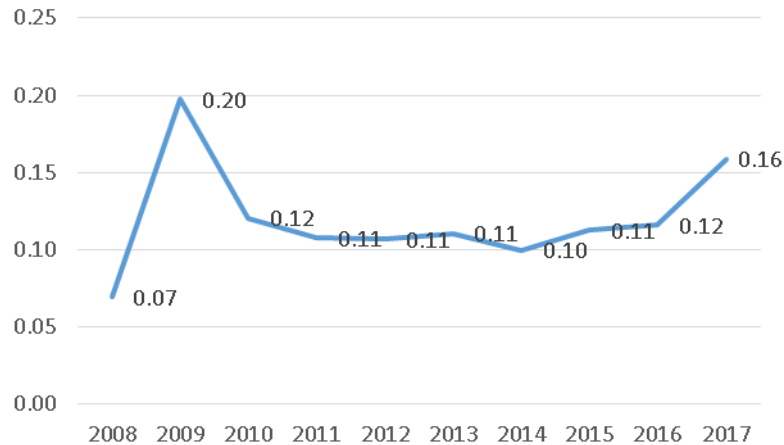
Во работните клубови на АВРСМ се преземаат активности со кои на невработените лица им се обезбедува помош при барање на работа, преку информации за пазарот на трудот, помош при планирањето на процесот на активно барање на работа, разни видови обуки, советување за вработување и друго. Со цел давање соодветна услуга на невработените лица, АВРСМ 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).

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. 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).

Сепак, Република Северна Македонија троши малку на активни програми на пазарот на трудот, во кои учествуваат невработените лица. Графикон 21 покажува

дека во 2017 година, земјата потрошила околу 0,16% од БДП на активни мерки (вклучувајќи услуги) што е значително пониско во споредба со трошењето во земјите на ЕУ. Додека трошењето се зголеми во 2017 година, тоа сепак е помало отколку во 2009 кога владата ги зголеми трошоците како дел од пакетот против кризни политики.

Графикон 21 – Трошоци за активни програми на пазарот на труд



Извор: Податоци од АВРСМ.

За обезбедување релевантни краткорочни показатели за очекувањата на работодавачите во однос на новите вработувања и потребите од вештини на пазарот на труд, АВРСМ на годишно ниво спроведува 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 претставуваат основа за креирање активни програми и мерки за вработување и други услуги за јакнење на вештините на невработените лица, зголемување на нивната конкурентност и нивно побрзо вработување, како и основа за подготовка на локални акциски планови за вработување. Вака добиените сознанија можат да послужат и при конципирање на уписната политика, при креирањето нови образовни програми за занимања, усогласени со потребите на пазарот на трудот.

Една од клучните активни програми на пазарот на труд која започна да се пилотира од 2018 година, а од 2019 година и да се имплементира во на целата територија на Република Северна Македонија, е Гаранцијата за млади (ГМ). Со неа се зголемува опфатот и вклучување на младите невработени лица на пазарот на трудот. ГМ е отворена за сите млади лица на возраст до 29 години кои не се вработени, ниту се вклучени во процес на образование или обука, а кои за првпат се пријавуваат во евиденцијата на невработени лица. Целта на ГМ е на младите лица, во период од 4 месеци по нивното евидентирање како невработени во АВРСМ, да им биде овозможено соодветно вработување, вклучување во некоја од активните мерки за вработување или да се вратат во образовниот процес преку програмите за „втора шанса“. Сите овие се клучни за успешното интегрирање на младите во пазарот на трудот и намалување на одливот на образован кадар од

земјата. Пилотирањето вклучи три центри за вработување (од вкупно 30), при што беа вклучени 5.266 млади лица, од кои 1.916 се вработиле (од нив, 224 преку услугата на АВРСМ за посредување при вработување), 281 лице било вклучено во некоја од активните мерки за вработување кои не водат кон директно вработување, но ја зголемуваат вработливоста на невработените лица. Според тоа, успешноста на ГМ во 2018 година изнесуваше 41,7%. Врз основа на резултатите од пилотирањето, програмата стана универзална во 2019 година, при што се очекува да бидат вклучени околу 14.000 млади луѓе⁴ на годишно ниво, од кои околу една третина ќе бидат вклучени во некоја активна програма за пазарот на трудот, односно ќе бидат вработени, во период од 4 месеци по нивното евидентирање како невработени.

Покрај физичката институционална инфраструктура (АВРСМ), важна алка во системот на пазарот на труд во Република Северна Македонија претставува социјалниот дијалог како мека институционална инфраструктура. Социјалниот дијалог е воспоставен и 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. Актуелниот ЕСС 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 преговори и консултации и размена на информации помеѓу претставниците на Владата, работодавачите и работниците за прашања од нивен интерес, а кои се однесуваат на економските и социјалните политики.

ЕК (2018) забележува дека иако постојат соодветни законски одредби за да се овозможи функционирање на социјалниот дијалог, ангажманот и влијанието на социјалните партнери во формулацијата и дизајнот на политиките остануваат на ниско ниво. Капацитетот на синдикатите и организациите на работодавачи е сè уште слаб. Примената на двопартитниот социјален дијалог останува слаба и кај работодавачите и кај работниците. Колективните договори или отсутствуваат или не се исполнети. Покрај тоа, договарањето многу пати беше ограничено од незаинтересираноста на другата страна, како и од нереалните барања и недостатокот на доверба во партнерот(ите) што преговара (ЕУ / МОТ, 2015).

Законска рамка

Главниот закон релевантен за сферата на пазарот на труд е *Законот за работните односи*. И покрај тоа што законот е сеопфатен и во повеќе наврати дополнувам и

⁴ Првично планираната бројка од околу 9.500 лица беше надмината, главно поради новиот Закон за социјална заштита, каде е уредено дека не само носителите на социјалната парична помош, туку и членовите на нивните домаќинства кои се над 15 годишна возраст (работоспособни лица) мораат да бидат евидентирани во АВРСМ како активни баратели на работа. Тоа значително ја зголеми бројката на невработени лица, што се рефлектираше и во бројот на лицата кои се вклучуваат во Гаранција за млади.

изменуван за да ги земе предвид најновите трендови и адекватно да ја транспонира европската регулатива и конвенциите на МОТ, сепак се утврди дека е потребна негова посеопфатна ревизија. Таа ревизија е во тек и законот се очекува наскоро да влезе во собраниска процедура. *Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност* ги регулира паричните давања во случај на настанување невработеност. *Законот за минималната плата* ја регулира именуваната материја. Во 2019 беше дополнет *Законот за волонтерство* и беше донесен *Закон за практиканство* со кои се обезбеди дополнителна флексибилност на пазарот на трудот, што е особено релевантно за вработувањето млади лица. Други релевантни закони вклучуваат: *Закон за безбедност и здравје при работа*, *Закон за мирно решавање на работните спорови*, *Закон за вработување на инвалидни лица*.

Национална стратешка рамка

Националната стратегија за вработување на Република Северна Македонија 2016-2020 го претставува основниот тековен документ во кој се содржани главните среднорочни предизвици на пазарот на трудот и стратешки определби и цели. Оваа Стратегија ги следи принципите и целите на националната Програма на економски реформи, Фискалната стратегија, Стратегијата на ЕУ „Европа 2020“, како и на Стратегијата 2020 за Југоисточна Европа (ЈИЕ 2020). Основна цел на Стратегијата е зголемувањето на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус врз ранливите групи на население. Владата на Република Северна Македонија и социјалните партнери изработуваат и *Акциски план за вработување млади лица*. Тековниот ревидиран Акциски план се однесува на 2016-2020 чија цел е промовирање 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 отворање работни места предводено од приватниот сектор и олеснување на преминот на младите лица од училиште во работата.

Во сферата на пазарот на трудот, на годишно ниво се креираат *Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот*. Со овие програми и мерки се настојува да се обезбеди директно вработување преку програми како: Поддршка за самовработување (со грант), Поддршка за креирање нови работни места (Субвенционирање на плати, Вработување и раст на правни субјекти, Поддршка за вработување инвалидни лица), како и мерки за зголемување на вработливоста на невработените лица, како што се различните видови програми за обуки (Обука на работно место за познат работодавач, Обука за стручни квалификации според барања на работодавачите, Обуки за побарувани занимања и занаети, Обуки за стекнување вештини, Обуки за напредни ИТ вештини, Практиканство и сл). Со оценката на ефектите од активните програми на пазарот на трудот спроведувани во периодот 2008-2012 (Мојсоска-Блажевски и Петрески, 2014) се оценуваа исходите како веројатноста учесниците да најдат и да задржат работа за плата, неактивност, невработеност, плати, промени на изгледите за вработување по завршување на програмата, промени на финансискиот статус, субјективен статус на пазарот на трудот итн.

Оценката покажа дека поголем дел од активните мерки соодветно ја извршуваат својата функција, додека кај некои од нив беа препорачани соодветните измени и прилагодувања.

Другите важни стратешки документи во сферата на пазарот на труд вклучуваат: *Програма за достоинствена работа 2019-2022*; *Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020*; *Стратегија за родова еднаквост 2013-2020*; и *Стратегија за безбедност и здравје при работа 2020*. Во 2018 година беше донесена и сеопфатна *Стратегија за формализирање на неформалната економија 2018-2022*, придружена со акциски план, чија цел е намалување на неформално вработените (во неформалните и формалните бизниси, како и во рамки на домаќинствата), намалување на уделот на нерегистрираните деловни субјекти и неформалните активности во рамките на формалната економија.

2.1.3. Клучни предизвици

Врз основа на состојбите на пазарот на трудот, клучните предизвици во оваа сфера се следните:

- невработеноста кај најранливите категории лица, особено младите, како и долгорочно невработените, лицата со инвалидност, неактивните и други;
- неформалното вработување;
- капацитетите и квалитетот на работата и на услугите на јавната служба за вработување;
- социјалниот дијалог и колективното договарање на сите нивоа..

Невработеност кај најранливите категории лица, особено кај младите

За подобрување на состојбите во овој дел континуирано се преземаат конкретни мерки и активности и тоа во областа на правната регулатива, образовните политики, политиките за вработување. 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 спроведувањето на мерките од ревидираниот Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 ќе се овозможи понатамошно подобрување на состојбата со **вработеноста на младите лица**. Клучна политика во оваа насока ќе остане Гаранцијата за млади, која во процесот на пилотирање даде особено позитивни резултати.

Особено е важно да се посвети посебно внимание и на состојбите со **долгорочната невработеност**. Долгорочната невработеност, присутна и кај младите лица, доведува до тоа тие да ги губат знаењата и вештините, самодовербата и мотивираноста, нивната продуктивност се намалува, а со тоа и шансите да најдат работа. Во наредниот период е неопходно да продолжи континуираното следење на состојбите во овој дел и дизајнирањето и спроведувањето на различни мерки и

активности кои можат да дадат позитивни резултати и да доведат до одредено ублажување на идентификуваните проблеми и предизвици во овој дел.

Значаен предизвик на пазарот на труд е постоењето големи родови разлики изразени преку **ниската стапка на вработеност и активност на жените и високиот родов јаз во однос на активноста**, т.е. учеството на работната сила. Иако во изминатиот период има позитивни движења, родовите разлики на пазарот на труд сèуште се големи и тие се резултат главно на традиционалната улога на жената во општеството и нејзините обврски во домаќинството, грижата околу семејството, децата, постарите лица итн. Ваквите состојби се повеќе изразени кај жените во некои етнички заедници, жените од руралните средини, жените со пониско ниво на образование.

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 попреченост**. 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 треба да им помогнат во надминување на идентификуваните пречки и предизвици и да овозможат поефикасно интегрирање на пазарот на трудот. Лицата со попреченост се идентификувани како посебна целна група во различните стратешки документи, при што унапредувањето на нивната состојба, можностите за вработување и социјално вклучување, се еден од приоритетите на политиките и програмите. Од особено значење е континуираното настојување, преку различните мерки и програми за поддршка, лицата со попреченост да се вработуваат во отвореното стопанство, наместо во специјалните заштитни претпријатија.

Неформална вработеност

Справувањето со неформалната вработеност претставува приоритет на среден рок. Нерегистрираната дејност придонесува и за даночна евазија (затајување данок), и за појава на компании кои директно влијаат и врз онкурентноста на компаниите од формалниот сектор. Важната разлика помеѓу неформалната и формалната дејност и привлекувањето работници во формалната економија е обезбедувањето 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.

Овој клучен предизвик ќе продолжи да се надминува преку имплементација на Стратегијата за формализирање на неформалната економија, односно преку стимулативни мерки за формализација на вработувањата, како и мерки за зајакнување на инспекциските надзори, зајакнати казни мерки и санкционирање на побарувачката од нерегистрирана дејност, зајакнување на капацитетите на Државниот инспекторат за труд, подобрување на системското и координирано вклучување на останатите институционални актери и социјални партнери во борбата против непријавената работа, зајакнување на

меѓуинституционалната соработка и размена на податоци и информации итн. Во овој дел, приоритет останува потребата од подигнување на јавната свест.

Квалитетна работа и услуги на јавната служба за вработување

Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија континуирано работи на зголемување на бројот, разновидноста, опфатот и квалитетот на услугите кои ги обезбедува за своите клиенти, за невработените лица и работодавачите. АВРСМ треба да продолжи со зајакнување на сопствените физички, ИТ и човечки капацитети, 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 и зајакнување на меѓуинституционалната соработка.

Социјален дијалог и колективно договарање

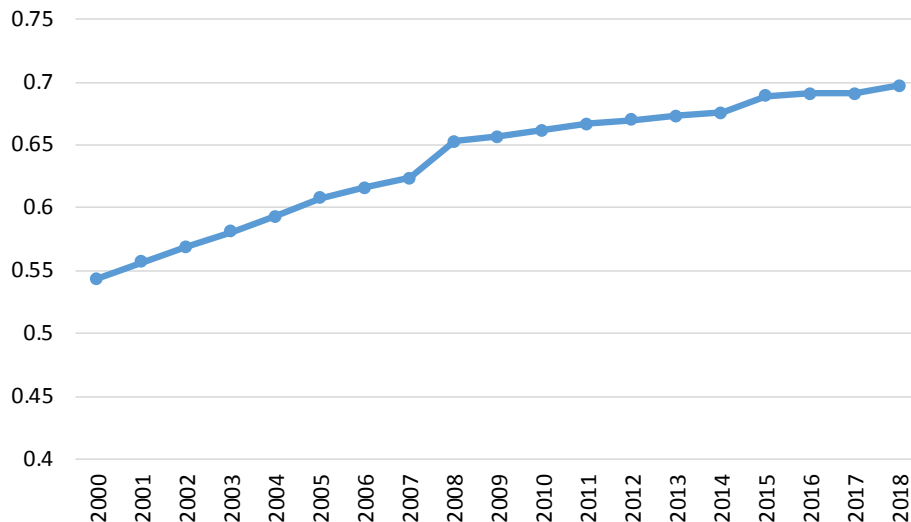
За функционирањето на социјалниот дијалог потребно е постоење правна рамка, посебни, независни и силни организации на работодавачите и на работниците - синдикати со развиени ресурси и капацитети, како и други предуслови, а пред сè постоење политичка волја, воспоставување и почитување на слободата на здружување на работниците и работодавачите, колективно договарање, меѓусебна соработка, заемна 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. Како таков, социјалниот дијалог ќе продолжи да се јакне преку јакнење на капацитетите на засегнатите страни и целни групи, унапредување на колективното договарање на трите нивоа на договарање, како и функционирање на системот за мирно решавање на работните спорови.

2.2. Човечки капитал и вештини

2.2.1. Статистички показатели

Генерални показатели. Според Индексот на образование, пресметан од Обединетите нации како комбинација од просечните години на школување и очекуваните години на школување, Република Северна Македонија остварила напредок во претходните скоро две децении, иако подобрувањата забавуваат по 2008 година (Графикон 22).

Графикон 22 – Индекс на образование



Извор: Обединетите нации (Human Development Data).

Сепак, според Програмата за меѓународно оценување на учениците (ПИСА), македонските ученици значајно заостануваат зад своите меѓународни вршници, и покрај забележителниот напредок меѓу 2015 и 2018. Табела 6 покажува дека во сите три области на оценување – математика, читање и наука – македонските ученици имаат значајно пониски резултати споредено со меѓународниот просек, што е дополнително пониско во однос на резултатите во земјите членки на ОЕЦД.

Табела 6 – Резултати на ПИСА

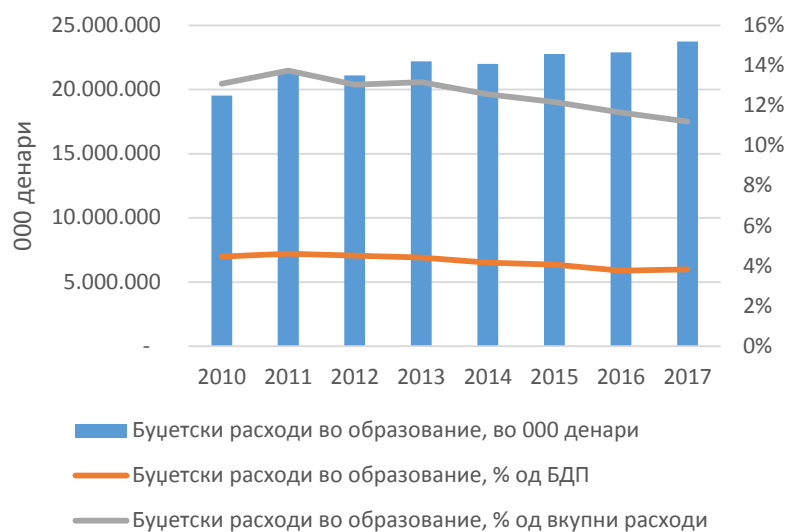
		Математика	Читање	Наука
Северна Македонија	2015	371	352	384
	2018	394	393	413
Меѓународен просек		489	487	489

Извор: ПИСА Извештај (<https://pisadataexplorer.oecd.org/ide/idepisa/report.aspx>)

Паралелно на ваквите образовни резултати, државните трошења за образование забележаа намалување. И покрај нивниот апсолутен пораст, нивното учество во бруто домашниот производ бележи пад од 4.5% во 2010 година на 3.8% во 2018 година (

Графикон 23). За споредба, во 2014 година, во Европска Унија овие трошоци биле 5.3%, во високо развиените земји 5.2%, а во земјите со средно ниво на доход 4.1% (податоци од Светска банка). Буџетските трошења во образование како удел во вкупните расходи на буџетот исто така бележат намалување, од 13.1% во 2010 година на 11.2% во 2018 година. Овие издвојувања се споредливи со издвојувањата на Европска Унија (11.6% во 2014 година), но остануваат нешто под нивото на просекот на високо развиените земји (13.2%) и земјите со средно ниво на доход (14.8% во 2013 година) (податоци од Светска банка).

Графикон 23 – Буџетски средства за образование, 2010-2017



Извор: Министерство за финансии: Буџет на РСМ за 2010-2017, ДЗС.

Основно и средно образование. Демографските трендови, водени од намалениот наталитет и миграциските движења, предизвикаа бројот на ученици во основните и средните училишта да бележи континуиран пад (Табела 7), додека бројот на наставници континуиран раст (

Табела 8). Тоа придонесе односот ученик-наставник, еден од показателите за квалитетот на образовниот процес, да се подобрува низ годините, но истовремено трошоците по ученик се зголемуваа.

Табела 7 – Ученици во основните и средните училишта

Основно образование	Средно образование
---------------------	--------------------

	на почетокот	на крајот	на почетокот	на крајот
2010/2011	204,439	201,914	94,155	92,848
2011/2012	198,856	197,859	93,064	91,167
2012/2013	195,311	194,055	89,884	88,582
2013/2014	191,051	190,541	86,418	84,827
2014/2015	192,165	188,361	83,522	81,788
2015/2016	185,992	185,119	80,295	77,625
2016/2017	192,715	190,225	76,394	72,482
2017/2018	192,448	188,517	71,458	70,861
2018/2019	188,102		71,650	

Извор: Државен завод за статистика.

Табела 8 – Наставници во основните и средните училишта

	Основно образование	Средно образование
2010/2011	16,946	7,197
2011/2012	17,233	7,298
2012/2013	17,424	7,442
2013/2014	17,624	7,421
2014/2015	17,628	7,402
2015/2016	17,641	7,341
2016/2017	17,887	7,420
2017/2018	18,291	7,445
2018/2019	18,272	7,479

Извор: Државен завод за статистика.

Осипувањето на учениците во основното и средното образование не е особен проблем во Република Северна Македонија (Табела 9), иако стапката на осипување, која се движи под 1.5% од запишаните ученици во основното образование и околу 2% од оние во средното образование се одржува на тоа ниво и не треба да се занемарува. И трендот на лица кои рано го напуштиле образованието е поволен (

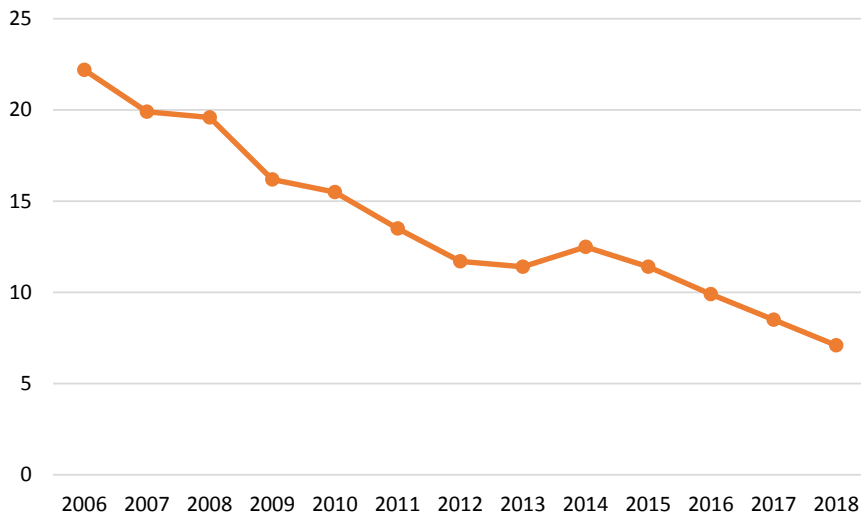
Графикон 24) и нивниот удел е 7.1% во 2018 година, споредено со 22.2% во 2006.

Табела 9 – Ученици кои во текот на учебната година се отпишале од училиште

	Основно образование				Средно образование			
	вкупно	% од упис	Од кои:		вкупно	% од упис	Од кои:	
			заминале	прекинале			заминале	прекинале
2010/2011	2163	1.1%	1771	392	1496	1.6%	823	673
2011/2012	1888	0.9%	1590	298	1456	1.6%	969	487
2012/2013	2094	1.1%	1720	374	1708	1.9%	1082	626
2013/2014	2405	1.3%	1807	598	1715	2.0%	1107	608
2014/2015	2795	1.5%	2334	461	1627	1.9%	1060	567
2015/2016	2525	1.3%	1971	552	1328	1.6%	583	265
2016/2017	2601	1.4%	2289	312	1642	2.0%	1101	541

Извор: Државен завод за статистика.

Графикон 24 – Лица кои рано го напуштаат образованието

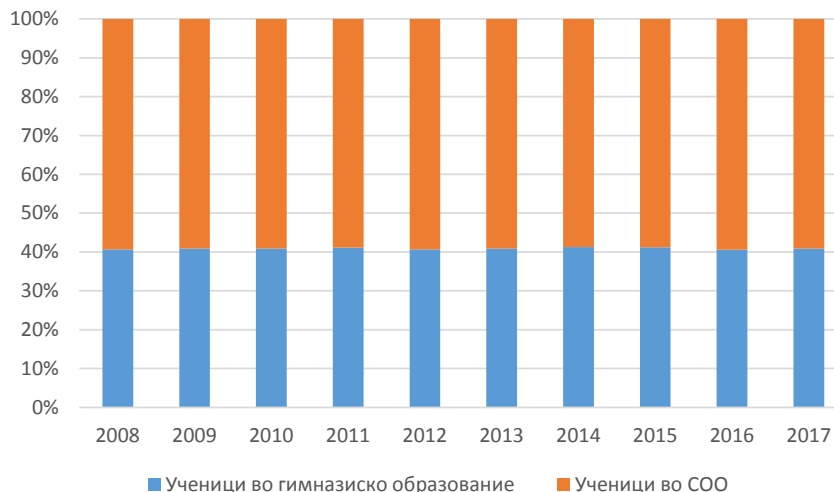


Извор: Државен завод за статистика – Анкета на работна сила.

Забелешка: Индикаторот се пресметува како 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

Стручно образование и обука. Интересот на учениците за средното стручно образование низ години ја задржасвојата релативна динамика (Графикон 25), односно околу 59% од учениците во средното образование припаѓале на стручното образование и обука (СОО).

Графикон 25 – Ученици според вид средно образование – гимназиско наспроти стручно



Извор: Државен завод за статистика.

Високо образование. Во 2017 година, во Република Северна Македонија функционираа вкупно 19 универзитети или самостојни факултети, од кои 5 државни, 12 приватни и 2 верски високообразовни установи. Во акадеската 2018/19 година, на нив студираат вкупно 53,677 студенти, што е намалување за 7% во однос на акадеската 2013/14 година. На овие високообразовни установи дипломираше вкупно 7,698 студенти во 2018 година (Табела 11), што е помал број дипломци за 18.8% споредено со 2013.

Табела 10 – Запишани студенти во 2018/19 година

	Вкупно	Пол		Години на студии						Последна година
		Жени	Мажи	I	II	III	IV	V	VI	
Државни ВОУ	46,678	27,475	19,203	11,667	9,555	11,074	7,502	798	260	5,822
Верски факултети	351	150	201	90	88	96	51	-	-	26
Приватни ВОУ	6,648	2,727	3,921	2,174	1,663	1,829	570	53	-	359
ВКУПНО	53,677	30,352	23,325	13,931	11,306	12,999	8,123	851	260	6,207

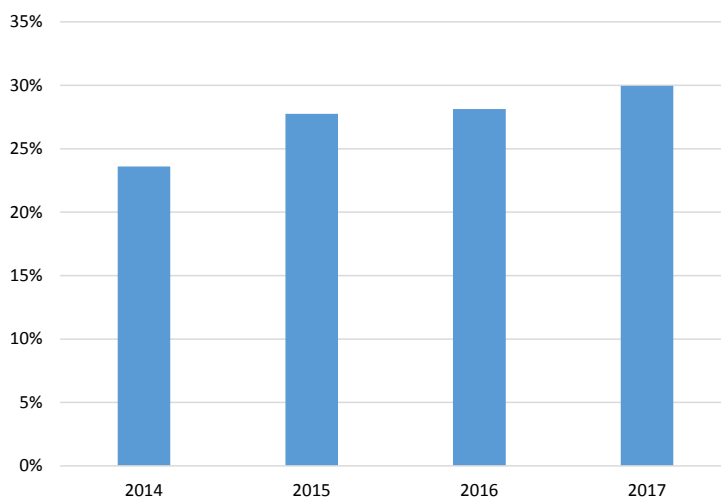
Табела 11 – Дипломирани студенти во 2018 година

	Редовн и	Вонредн и	Вкупно
Државни високообразовни установи	5,500	704	6,204
Приватни високообразовни установи	1,177	295	1,472
Верски факултети	15	7	22
ВКУПНО	6,692	1,006	7,698

Извор: Државен завод за статистика.

И покрај опаѓачките бројки за запишаните и дипломираните студенти – последица главно на демографските трендови, уделот на лица со завршено високо образование во возрастната група 30-34 низ годините забележува напредок (Графикон 26).

Графикон 26 – Удел на лица (30-34) со завршено високо образование



Извор: Државен завод за статистика – Анкета на работна сила.

2.2.2. Системска рамка

Институционална рамка

Системот на образование во Република Северна 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 Северна 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 возраст обично не ги задоволуваат образовните критериуми и во тој период повеќе е застапена згрижувачката улога. Дејноста се изведува во градинка и центри за ран детски развој.

Основното образование се остварува согласно Концепцијата за деветгодишно основно образование и Законот за основното образование. Образованието е задолжително и бесплатно и не е дискриминаторско по ниту еден основ. Основна мисија на овој потсистем 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.

Од учебната 2014/15 година, во сите основни училишта етапно се воведоа адаптирани наставни програми по математика и природни науки 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.

Средното образование е гимназиско, во траење од четири години, стручно образование (стручните училишта) во траење од две, три или четири години, уметничко. 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. Средното образование се реализира во јавни средни училишта, каде образованието е бесплатно и во приватни 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 Бирото за развој на образованието.

Во стручните училишта, учениците во поголем дел, се насочуваат кон изборот на идната професија и 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 стандардите на квалификации и 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 профили/ квалификации согласно барањата на пазарот на трудот овозможуваат поголема 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).

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. Од учебната 2019/2020 година се воведуваат модуларни наставни програми на сите профили во средното стручно образование.

Тргнувајќи 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, како и недоволната вклученост на работодавачите во целиот процес на стручното образование и обука, 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 стандарди⁵ 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 унапреди процесот на соработка помеѓу работодавачите и институциите

⁵ 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

за образование и обука, како и со коморите. Работодавачите се вклучуваа и во изготвување на стандарди на занимања и во наставните програми како членови во работни групи, а исто така тие ќе бидат и членови на комисиите за полагање на завршниот испит во тригодишното стручно образование. Овие реформи придонесоа и за зголемување и унапредување на вештините на наставниците и на менторите 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.

Согласно Законот за децентрализација, основањето и управувањето со училиштата премина во надлежност на локалната самоуправа (општините), додека високо-образовните институции се автономни и независни. Се зајакна улогата на локалната самоуправа во образовниот процес, при што претставници од локалната самоуправа учествуваат во одборите во училиштата, а учествуваат и во креирањето на политиката за одредување на профили во стручните училишта, согласно локалните потреби.

Обезбедувањето 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 попреченост кои се вклучени во редовната настава или учат во посебни училишта, во зависност од видот на попреченоста и изборот на родителот/старателот. Новиот Закон за основно образование се заснова на основното право за целосна инклузија на сите ученици. За учениците со попреченост се предвидуваат неколку сервисни поддршки (инклузивен тим, образовни и лични асистенти, асистивна технологија и други прилагодувања). За учениците со попреченост кои се вклучени во редовните училишта, се формира инклузивен тим, кој изготвува индивидуален наставен план или модифицирана програма, земајќи ги предвид индивидуални потенцијали и потреби на ученикот

Високото образование се организира во три циклуси (додипломски, магистерски и докторски студии), врз основа на ЕКТС кредити и издавање 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. 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 учење.

Воведени се и интегрираните студии, а една од најважните реформи е воведување практична настава во високото образование, со цел подобрување на вештините и компетенциите на студентите. 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.

Посебен приоритет во Република Северна Македонија е **образованието на возрасни**, чија дејност е регулирана со Законот за образование на возрасни и Законот за стручно образование и обука. Една од клучните институции во делот на активностите за образование и обука на возрасни е **Центарот за образование на возрасни**, институција која е надлежна, пред сè за верификација на посебните програми за образование и обука на возрасни лица.

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.

Законска рамка

Клучната законска рамка е обезбедена преку Законите за *основно, средно и високо образование*. Клучна новина се *Законот за основно образование и Законот за наставници и стручни соработници во основните и средните училишта*, кои се усвоени во август 2019 година и со кои се направија повеќе реформи во насока на подигање на квалитетот и инклузивноста на основното образование, унапредување на наставниот процес и начин на организација на наставата, кариерниот и професионалниот развој на наставниците и стручните соработници. Во мај 2018 година, донесен е нов Закон за високо образование, подготвен во широка консултација со академската заедница и студентите. Други закони во оваа сфера вклучуваат: *Закон за стручно образование и обука, Закон за образование на*

возрасните, Закон за научно-истражувачката дејност, Закон за националната рамка на квалификации.

Национална стратешка рамка

Најважниот стратешки документ во овој домен претставува *Стратегијата за образование 2018-2025*. Таа претставува основа за активностите на институциите во Република Северна Македонија во полето на образованието во периодот до 2025 година и тргнува од постојните состојби во образовниот систем и има за цел кон тоа постепено да ги подобри истите, во согласност со утврдените приоритети. Визијата определена со оваа Стратегија е заложбата да се обезбеди сеопфатно, инклузивно и интегрирано образование насочено кон ученикот, со современи програми што овозможуваат идните генерации да се стекнат со знаења, вештини и компетенции согласно потребите на демократското мултикултурно општество, пазарот на трудот и новите предизвици во глобалниот научно-технолошки амбиент. Стратегијата се темели на јасно утврдување на главните предизвици во образовниот сектор, со што се обезбедува нејзината релевантност преку внимателно дефинирање на приоритетните области на кои треба да се обрне внимание во временскиот период до 2025 година. Истовремено, со цел да се исполни критериумот за кредибилност, во Стратегијата се вклучени само оние мерки кои можат да се спроведат во планираниот период и истите се поддржани со Акциски план којшто вклучува трошоци и извори на финансирање. Сепак, Стратегијата, исто така, предложува и подолгорочни цели коишто можат да се земат предвид кога ќе се програмираат следните фази на развој на образованието во земјата. Документот опфаќа шест главни столбови на образовниот систем: предучилишно образование; основно образование; средно образование; стручно образование и обука; високо образование и истражување; и учење и образование на возрасни. Потоа следи и седмиот столб каде што се опфатени општи теми во образовниот систем.

Изготвена е и *Стратегија за образование на возрасни 2019-2023* која постулира активности, резултати, политики и операции кои треба да се спроведат за да го унапредат образованието на возрасните во Северна Македонија. Центарот за образование на возрасните (ЦОВ), во соработка со Европската тренинг фондација (ЕТФ) изготви „Концепција за неформално образование и информално учење на возрасните во Република Македонија“, а се изготви и „Концепција за основно образование на возрасните“. Од 2012 година образованието на возрасни се реализира според посебни програми, верификувани од ЦОВ согласно посебни Правилници, во установи и институции верификувани од Министерството за образование и наука. Посебните програми за образование на возрасни се базираат на резултатите од учење и се изготвуваат според Модел на посебна програма за образование на возрасни. Како резултат на Концепцијата за неформално образование и информално учење на возрасните во Република Северна Македонија, во ноември 2015 година Центарот за образование на возрасните, започна со изработување на „Систем за Валидација на неформално образование и информално учење.

Согледувајќи ја состојбата во стручното образование, потребата од негова поголема флексибилност во прилагодувањето на потребите на пазарот на труд од една страна и подготвеноста на учениците со своите способности да одговорат на барањата на пазарот на трудот, од друга страна, во 2011 година започнаа значајни реформи во стручното образование. Изготвени се и *Стратегија за стручно образование во контекст на доживотно учење 2013-2020* и *Стратегија за претприемничко учење 2014-2020*.

2.2.3. Клучни предизвици

Врз основа на состојбите во сферата на човечкиот капитал и образованието, клучните предизвици во оваа сфера се следните:

- Инклузивноста на образованието и овозможувањето еднаков пристап;
- Националната рамка за квалификации за доживотно учење; и
- Вработливоста на работната сила и градење патишта за доживотно учење.

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 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 различните ученици во редовната настава. Неопходно е на сите ученици да им се овозможат 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.

Осипувањето на учениците во текот на образованието и постоењето на лица кои предвреме (рано) го напуштаат процесот на образование е една од причините за зголемување на невработеноста, како резултат на тоа што личноста влегува во животниот циклус без стекнати знаења, вештини и компетенции. Државата ќе продолжи да презема низа мерки и активности за спречување или 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. 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).

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

Национална рамка за квалификации

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 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 модуларизирани програми за учење и обука, акумулација и трансфер на кредити, заживување на пост-средното стручно образование и обука, се` со цел подобрување на хоризонталната и вертикалната 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 предвид регионалните и локалните барања и индивидуалните потреби. Новите изготвени наставни програми мора да се засноваат на резултатите од учење.

Вработливост на работната сила и градење патишта за 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. Бизнис заедницата реагира дека профилите/квалификациите 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 квалификации.

Интересот кај младите лица за стручното образование и обука треба да се зголемува, како и тоа да ги задоволи потребите и интересите на различни групи корисници. Поради тоа, потребно е развивање 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. Тоа може да се постигне преку

воведување висок степен на флексибилност во пристапот и обезбедувањето образовни услуги. Воведувањето 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.

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 менторите, развивање нови модели на креирање и користење на содржините и развивање нови педагошки методи во реализацијата на практичната настава, доближувајќи го до учениците значењето на нивната струка.

2.3. Социјална инклузија и социјална заштита

2.3.1. Статистички показатели

Социјалната слика на Република Северна Македонија е претставена во делот 1.2. Во овој дел, даваме дополнителни детали за социјалната заштита и социјалната инклузија.

Сиромаштија

Стапката на сиромаштија, пресметана како лица кои живеат под 60% од медијалниот еквивалентен доход, има тенденција на пад од 27.0% во 2010 година до 21.5% во 2015, што забележа блага стагнација и изнесува 21.9% во 2018 (Табела 12, види и Графикон 6, лево, во делот 1.2). Економскиот раст проследен со поволните тенденции на пазарот на трудот (растот на вработеноста и платите), растот на пензиите и социјалната помош, придонесоа за намалувањето на стапката на сиромаштија во последните години.

Табела 12 – Индикатори на сиромаштијата и социјалната исклученост

	2016	2017	2018
Стапка на сиромашни лица, % од население	21.9	22.2	21.9
Број на лица што живеат под линијата на сиромаштија, во илјади лица	453.2	460.3	455.1
Линија на сиромаштија за самечко домаќинство, годишен еквивалентен приход во денари	82 560	90 120	97 000
Линија на сиромаштија за четиричлено домаќинство (2 возрасни и 2 деца помали од 14 години), годишен еквивалентен приход во денари	173 376	189 252	203 700
Стапка на сиромашни лица пред социјални трансфери и пред пензии, % од население	41.6	40.7	40.8
Нерамномерна распределба на приходите S80/S20, квинтален сооднос на приходи	6.6	6.4	6.2
Нерамномерна распределба на приходите, коефициент на Џини	33.6	32.5	31.9

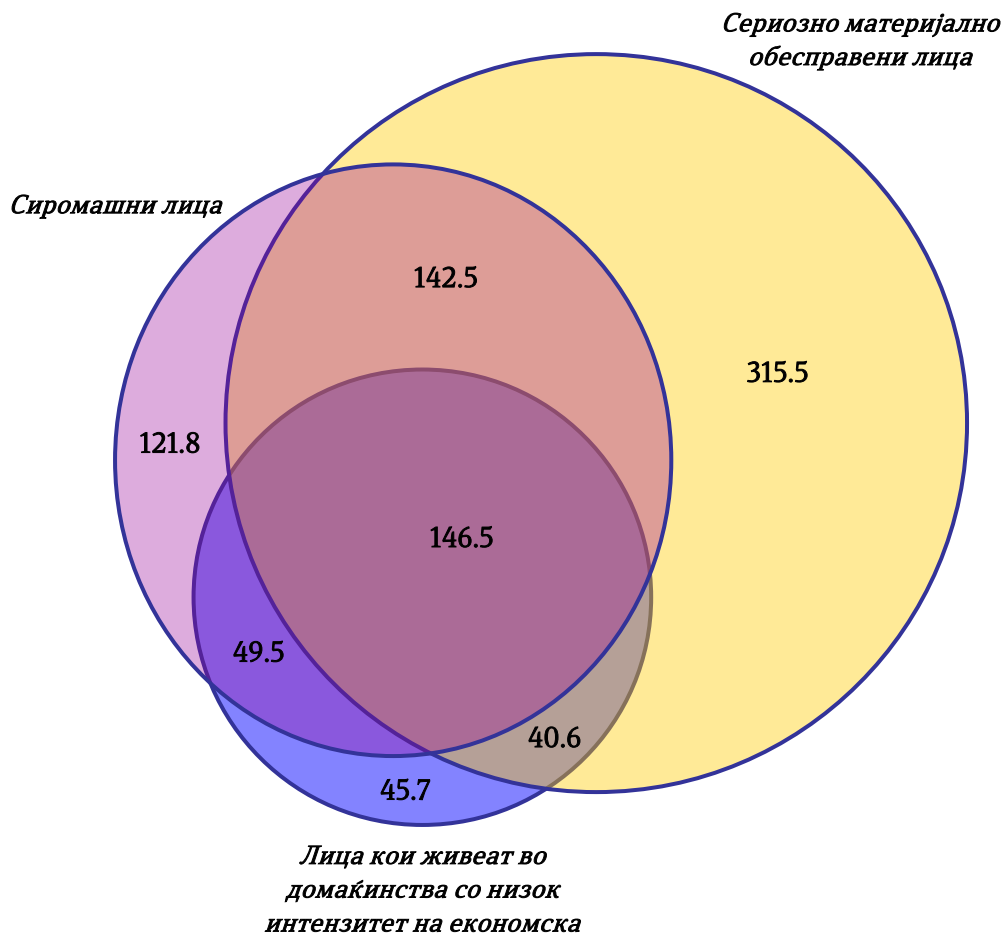
Извор: Државен завод за статистика – Анкета за приходи и услови на живеење.

Гледано структурно, состојбата со сиромаштијата е најкритична кај многудетните домаќинства (50.2%) и кај самохраните родители (33.5%), додека во најповолна позиција се самечките домаќинства. Според економскиот статус, во 2018 година, работната сиромаштија изнесувала 8.8%, кај пензионерите 7.9%, додека стапките кај невработените и кај другите неактивни лица се мошне високи, 41.9% и 31.1%, соодветно. Според возрасни групи, сиромаштијата е најголема кај децата (0-17) и изнесува 29.3% во 2018 година, потоа кај работоспособното население 18-64, 21.2% и е најниска кај населението во пензионерска доба (65+), 14.6%.

Во 2017, процентот на сериозно материјално обесправени лица или процент на населението кое не може да си дозволи барем 4 од 9 потреби изнесувал високи 31.1%. Според возрасни групи, овој процент е најголем кај децата (0-17) и изнесува 34.1% во 2017 година, додека кај останатиот дел од популацијата изнесува околу 30.2%. Стапката на сиромашни или социјално исклучени лица, или т.н. AROPE

индикатор во 2017 година останал релативно висок и изнесуваше 41.6%. Овие статистики ја дефинираат социјалната слика во Република Северна Македонија, која посликовито е прикажана на Графикон 27.

Графикон 27 – Сиромашни, сериозно материјално обесправени и лица кои живеат во домаќинства со низок интензитет на економска активност, број на лица (во илјади) - 2017 година



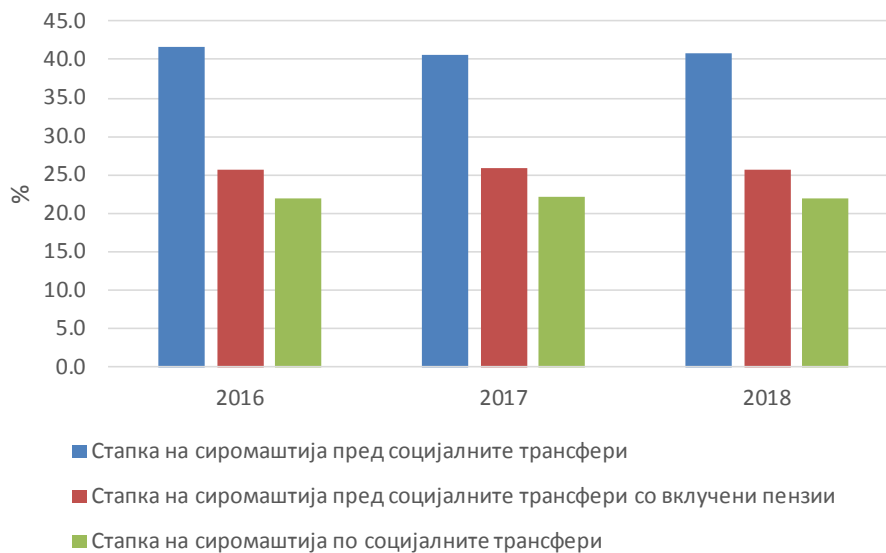
Извор: Државен завод за статистика, Анкета за приходи и услови за живеење

Ефективност на социјалната помош

Социјалната помош – според системот и структурата пред големите реформи од 2019 година – имаше многу мал ефект врз намалувањето на сиромаштијата (Графикон 28). Причината беше првенствено многу малите износи на социјалните надоместоци, но и недоволната ефективност во таргетирањето. Во 2018 година, придонесот на социјалната помош кон намалување на сиромаштијата изнесуваше само 3.8 процентни поени, што е особено ниско кога ќе се спореди со ефектот што

го вршат пензиите. Имено, во истата година, пензиите придонесувале со 15.1 процентни поени кон намалувањето на сиромаштијата. Се очекува дека реформата која влезе во ефект од средината на 2019 година ќе има поголемо влијание врз намалување на сиромаштијата.

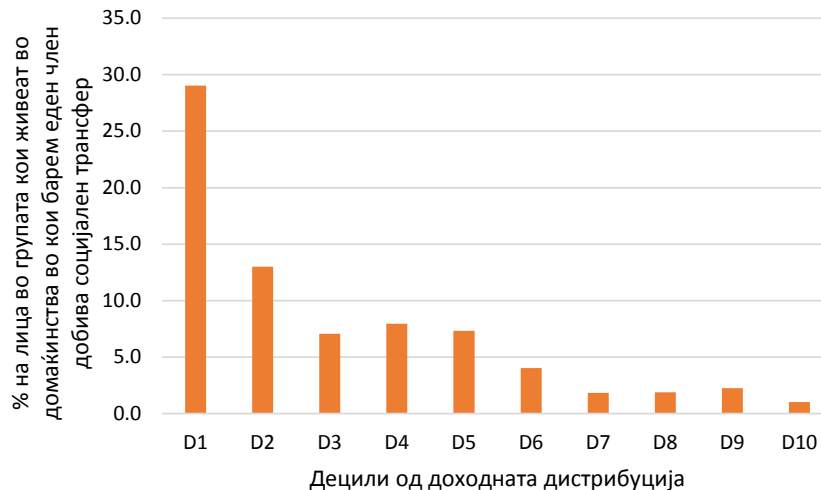
Графикон 28 – Стапка на сиромаштија пред и по социјалните трансфери



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

Дека таргетирањето на социјалната помош бил потенцијално значаен проблем, покажува и Графикон 29, на кој е претставен процентот на лица во секоја децилна група кои живеат во домаќинства во кои барем едно лица прима социјален надоместок. Оваа т.н. покриеност е очекувано најголема кај најсиромашните домаќинства, 29%, но потенцијално ниска, имајќи го предвид очекувањето дека поголем удел од најсиромашните ќе имаат потреба од некаков вид социјална помош. Од друга страна, 1% од најдоходовните домаќинства примаат некој социјален надоместок, што не е исклучено (со оглед дека некои социјални надоместоци се сврзани со одредена состојба која не зависи од доходот), но би се очекувало дека овој удел ќе биде помал.

Графикон 29 – Ефективност на социјалната помош според децилни групи



Извор: Државен завод за статистика, Анкета за приходи и услови за живеење. Пресметки на Светската банка.

Социјалната слика на Ромите

Во отсуство на национална статистика по етничка припадност, социјалната слика за Ромите во Република Северна Македонија ја претставуваме врз база на Извештајот за социјалното мапирање подготвен за Министерството за труд и социјална политика во јуни 2019 година, врз основа на примерок од 11 општини во кои е концентрирано ромско население. Опфатени се околу 90% од вкупното ромско население во државата.

Стапката на вработеност на Ромите изнесува 23%, скоро двојно под националниот просек. Стапката на невработеност на Ромите е високи 67%. Кај жените Ромки, стапката на вработеност изнесува 8%. Сепак, ромската заедница се соочува со висока стапка на неформална вработеност - во просек 25% од населението работи неформално. Најчеста форма на неформално вработување кај Ромите мажи е во трговија, такси услуги, како и градежништвото и земјоделство, додека кај Ромките најчестата форма на вработување е во трговијата и хигиенските услуги. Врз сезонска работа се потпираат многу ромски семејства во летниот период за време на жетварската сезона. Околу 36% од ромските домаќинства заработуваат под 12.000 денари месечно, 31% помеѓу 12.000 и 24.000 денари, додека за 18% тој износ се движи од 24.000 до 40.000 денари. Околу 48% од ромските семејства се корисници на социјална помош. Околу 23% од Ромите не се евидентирани во АВРСМ, бидејќи сметаат дека немаат придобивки од пријавување.

Само 17% од децата Роми кои се на предучилишна возраст посетуваат градинка. 75% од ромските деца на возраст 6-18 години се запишани во училиште, што е поразителен податок имајќи ја предвид задолжителноста на основното и средното образование во Северна Македонија. Недостигот од финансиски средства бил најважната причина за непосетувањето градинка, основно и средно училиште. Втората најчеста причина пријавена од родителите е далечината на училиштето од нивната населба. Околу 8% од ромските семејства пријавиле случаи на дискриминација против нивните деца во образовниот систем.

Ромите имаат полоша здравствена состојба во споредба со општото население. Според основните здравствени показатели, очекуваниот животен век кај Ромите е 10 години пократок од националниот просек; детската смртност кај Ромите е 13.1 ‰ (општо население 10.3 ‰), а разлики постојат и во возраста на која првпат се појавуваат хронични незаразни болести, во имунизацијата, редовните здравствени прегледи, особено кај жените за време на репродуктивен период, како и во пристапот до здравствени информации. Околу 18% од Ромите изјавиле дека имаат умерено лошо здравје, 26% сметаат дека нивната здравствена состојба е добра, а 55% се изјасниле дека нивната здравствена состојба е прилично добра. Оддалеченоста од болница или здравствена станица е основен фактор кој го одредува пристапот до јавните болнички/здравствени услуги. Немањето пристап до здравствено осигурување е драматично висок - во просек, 80% од Ромите немаат здравствено осигурување, и следствено имаат ограничен пристап до здравствените услуги. Причините би можеле да бидат разновидни, но првенствено неинформираноста дека секој во РСМ има право на основно здравствено осигурување без надомест.

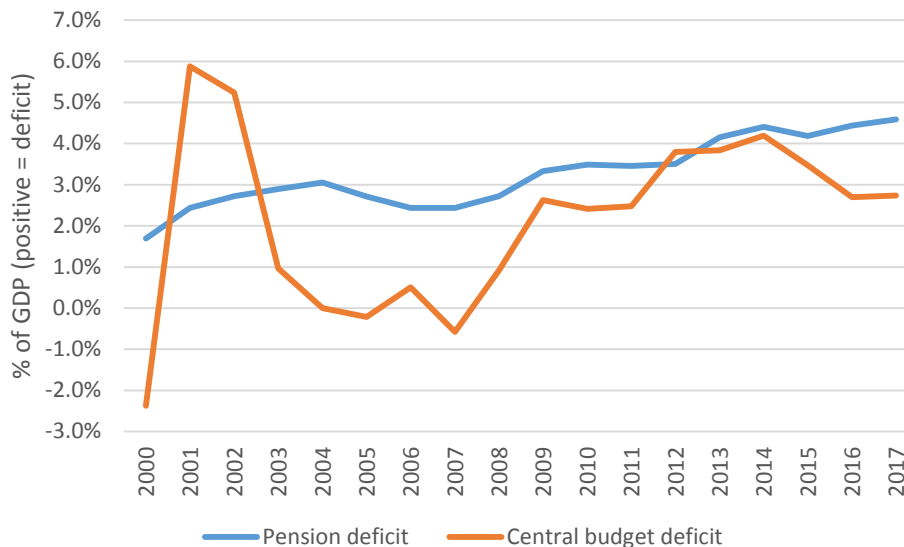
Околу 44% од ромското население живее во живеалишта помали од 50m², што значи дека тоа се соочува со пренатрупаност имајќи предвид дека во просек едно домаќинство има 5 члена. 90% од ромските домаќинства изјавиле дека имаат сопствено живеалиште, но треба да се има предвид дека тие често самите прогласуваат сопственост во живеалиште врз кое немаат законско право, односно кое е најчесто форма на дивоградба. За тоа потврдува и фактот дека околу пола од домаќинствата пријавиле дека е завршен процесот на легализација на живеалиштето. Во поглед на квалитетот на домувањето, најголем дел од ромските домаќинства живеат во просторни услови со влага (53%), без доволно осветлување (15%), живеалиште од несоодветен материјал (6%), без електрична енергија (3%), без пристап до асфалтен пат (12%). Во поглед на комуналната инфраструктура, 18% од ромските домаќинства немаат пристап до канализациски систем, 30% немаат тоалет во куќата, 20% немаат тоалет со бања и околу 10% немаат вода за пиење во внатрешноста на куќата. Овие услови се тесно поврзани и со здравствената состојба и исходи.

Пензиски систем

Растот на платите и вработеноста (види

Графикон 3) резултираше во удвојување на приходите од пензиски придонеси меѓу 2000 и 2017 година. Сепак, потребата за исплати на пензии во текот на истиот период скоро се триплираше, со што се наметна растечката потреба пензискиот дефицит да се финансира од централниот буџет. Оттука, помеѓу 2000 и 2017 година, трансферите од централниот буџет се зголемија шесткратно. Ова донесе значителна промена во структурата на приходите на ФПИОСМ, каде што оригиналните приходи од придонеси значително опаднаа, додека приходите од централниот буџет се зголемија од 18% во 2000 година на 43.6% во 2017 година. Пензиските расходи, исто така, пораснаа, особено побрзо по 2008 година, делумно заради појавата на транзициските трошоци со преминот кон тростолбен систем во 2006 година, но во голема мера и заради честите ад-хок зголемувања на пензиите во периодот до 2016 (Петрески и Гацов, 2018). Пред 2008 година, економијата, во просек, порасна 3,1% на годишно ниво, а пензиите 2,9%; додека по 2008 година, бројките се 2,4% и 6,5%, соодветно. Овие движења создадоа растечки пензиски дефицит, кој во поголем дел од набљудуваниот период го надминуваше дефицитот на централниот буџет (Графикон 30).

Графикон 30 – Дефицит во пензискиот систем



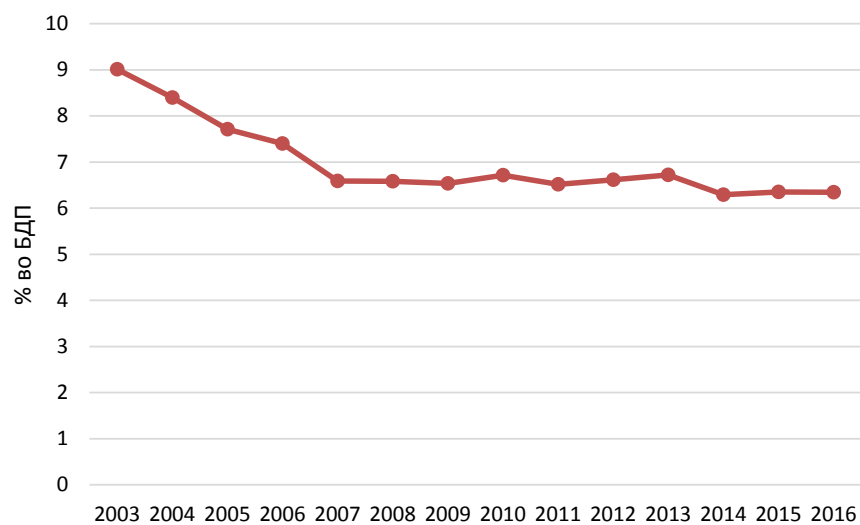
Извор: Министерство за финансии, ФПИОСМ

Здравствена заштита

Државните трошења за здравство бележат благо намалување во последните години, иако падот е позначителен споредено со 2003 (

Графикон 31). Податоците од базата на податоци за глобалните трошоци за здравство на СЗО покажуваат дека во 2015 година 35.6% од тековните здравствени расходи во Република Северна Македонија биле финансирани од приватен „цеб“. Ова учество е малку намалено од 36.8% во 2013 година.

Графикон 31 – Трошоци за здравствена заштита



Извор: Светска банка.

Македонците се приближно здрави како и луѓето во другите земји од регионот, но не толку здрави како луѓето во земјите членки на ЕУ (Светска банка, 2018). Во последните децении, товарот на болести се префрли на незаразните болести (НЗБ), а нивните фактори на ризик се зголемуваат. Во 2016 година, НЗБ учествуваа со 87% од сите години живот прилагодени за инвалидитет - бројот на изгубени години како резултат на лошо здравје, инвалидитет или рана смрт. Во 2015 година, стапката на смртност од кардиоваскуларни заболувања, карцином и хронични заболувања на респираторните заболувања во Република Северна Македонија беше 22% (за оние на возраст од 30-70 години), што беше многу повисоко од просекот на ЕУ од 13% (Светска банка, 2018). Стапките на дијабетес и рак (особено карцином на белите дробови кај мажите) значително се зголемија во последните години. Службите за превенција (т.е. примарна здравствена заштита) и трошоците за тие услуги заостануваат зад потребите. НЗБ имаат и големи економски трошоци. Светската банка (2018) процени дека земјата годишно губи 19.900 продуктивни години поради предвремено пензионирање, инвалидитет и предвремена смрт. Екстремно високата загаденост на воздухот во последните години е, исто така, горлив проблем, со големи здравствени проблеми и трошоци, но и економски загуби.

Малкумина во Република Северна Македонија известуваат за незадоволна потреба од медицинска помош. Во 2016 година, само 2.9% од населението самостојно пријавило незадоволна потреба од медицинска нега. Здравиот животен век (ХАЛЕ) на возраст од 60 години во Република Северна Македонија во 2016 година беше 14 години за мажи и 16 години за жени (Global health Observatory).

2.3.2. Системска рамка

Социјалната заштита е дефинирана како „дејност од јавен интерес која се остварува преку мерки, активности, програми и политики за заштита од социјални ризици, превенција и надминување на социјалните проблеми кои неповолно се одразуваат врз добросостојбата на граѓаните, со цел: промовирање и одржување на социјалната сигурност на граѓаните, спречување на социјалната исклученост, подобрување на квалитетот на животот на граѓаните и зајакнување на капацитетите на граѓаните за водење независен, активен и продуктивен живот“ (член 2 од Законот за социјална заштита донесен во мај 2019 година).

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. Вонсемејна заштита се обезбедува во 10 згрижувачки капацитети и во згрижувачки семејства. Во последно време, системот на социјална заштита е насочен пред сè кон развивање и јакнење на социјалните услуги во домот и во заедницата за ранливите категории граѓани, преку воспоставување услуги на дневен и привремен престој, вклучувајќи одмена на семејна грижа, куќа на пола пат, помош и нега во домот, лична асистенција и сл., чија цел е јакнење на потенцијалот на биолошките семејства и на заедниците за

грижа за своите членови, во согласност со потребите на корисниците (стари лица, лица со интелектуална или телесна попреченост, бездомници, жртви на семејно насилство, деца на улица, лица кои злоупотребуваат дрога итн.).

Центрите за социјална работа имаат јавни овластувања, ги администрираат паричните надоместоци од социјалната заштита и одлучуваат за правата на граѓаните за користење социјални услуги. Администрирањето на паричните права од социјалната заштита е целосно олеснето преку воспоставен систем за размена на информации по службена должност со институциите кои водат бази на податоци потребни во постапките за остварување на парични права од социјална заштита.

Капацитетите на системот на социјалната заштита се јакнат преку процесот на лиценцирање на стручните лица во системот на социјална заштита.

Процесот на децентрализација во доменот на социјалните услуги е во почетна фаза. Иако новиот Закон за социјалната заштита ги зајакнува нивните надлежности, 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. Во пракса, социјалните услуги главно се обезбедени од државата. Приватната иницијатива дава добри резултати во основањето приватни домови за стари лица.

Исто така, со новиот Закон за социјалната заштита се воспоставува нов начин на финансирање на социјалните услуги, кои можат да бидат давани од различни физички и правни лица, вклучувајќи ги граѓанските здруженија. Во тек е развојот на систем за лиценцирање на давателите на социјални услуги, што ќе осигура дека секој давател ги исполнува предвидените стандарди и нормативи за односната социјална услуга. Финансирањето на социјалните услуги ќе се одвива преку редовни годишни повици на Министерството за труд и социјална политика за обезбедување социјални услуги од општините, здруженијата и приватните даватели на социјални услуги, воопшто. Цените на услугите ќе бидат определени преку Методологија за утврдување на цените на социјалните услуги, а Министерството секоја година ќе ги ревидира истите согласно трошоците за живот во државата.

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

Згрижувањето и воспитанието на децата од предучилишна возраст се остварува во вкупно 72 јавни установи за деца - детски градинки распоредени во 57 општини во 281 објект. Покрај тоа, во 38 села односно населени места и во 18 општини функционираат групи за згрижување на деца во други просторни услови. Во рамките на 12 јавни општински установи за деца има 25 центри за ран детски

развој. Исто така, згрижувањето и воспитанието на деца од предучилишна возраст се остварува во 26 приватни установи за деца-детски градинки, во пет приватни установи за деца-центри за ран детски развој и шест детски градинки организирани како организациони единици во состав на правни лица и приватни средни училишта како и 2 агенции за давање услуги за чување и нега на деца од предучилишна возраст.

Во Република Северна 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. Ромите се признаени како националност со сите права, слободи и заштита од дискриминација. Лоцирани во урбани области, најголемиот број 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 невладините организации посочуваат на постоење поголем број ромско население. Причина за разликите во однос на официјалните статистички податоци е постоењето Роми кои немаат лична документација (на Јавниот повик што го објавија во 2018 Министерството за труд и социјална политика и Управата за водење матични книги се пријавија 700 лица кои живеат на територија на Република Северна Македонија и не се евидентирани во Матична книга на родени), како и нивната економска миграција од еден во друг град и во странство, отсуството на свесност кај дел од ромската заедница за важноста на пописот и други причини.

Системот на здравствената заштита функционира на 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, како и приватни здравствени организации на избрани лекари, гинеколози и стоматолози кои функционираат во рамки на здравствената мрежа.

Ниво на примарна здравствена заштита - 34 здравствени домови и 2 здравствени станици основани како јавни здравствени установи. Во рамките на овие здравствени установи функционираат патронажните служби, советувалиштата за мајки и деца, имунизацијата и службите за итна медицинска помош организирани во тимови за работа.

Нивото на секундарната здравствена заштита функционира како специјалистичко-консултативна здравствена заштита во здравствените домови, 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.

Ниво на терциерна здравствена заштита – со 29 универзитетски клиници и еден Универзитетски стоматолошки клинички центар и еден Институт за јавно здравје,

сите основани како јавни здравствени установи и чија дејност се врши во мрежата на здравствените установи.

Обезбедувањето и спроведувањето на задолжителното здравствено осигурување за граѓаните на Република Северна Македонија го врши Фондот за здравственото осигурување на Северна Македонија (ФЗОСМ), во согласност со одредбите од Законот за здравственото осигурување. Со Законот предвидено е ослободување од партиципација за ранливите категории граѓани. Покрај тоа, со посебни програми на Владата на Република Северна Македонија предвидено е и ослободување од партиципација:

- во случаите на болничко лекување за примателите на пензија, чијашто пензија е пониска од 14.000 денари, како и за специјалистичко-консултативни и болнички прегледи за корисниците на правото на гарантирана парична помош и за членовите на нивните семејства,
- при користење здравствена заштита на одделни заболувања на граѓаните на РСМ и здравствена заштита на родилки и доенчиња

За лицата кои не се здравствено осигурени, со посебни програми се обезбедува плаќање на придонесот за задолжително здравствено осигурување на државјаните на Република Северна Македонија кои немаат ниту еден основ на здравствено осигурување со што им се овозможува непречено користење на здравствените услуги, додека за бремените жени кои се надвор од системот за задолжително здравствено осигурување и за лица без документи за идентификација се обезбедуваат бесплатни прегледи и лабораториски прегледи во тек на бременост и поврзани со бременост, како и породување.

Пензискиот систем во Република Северна Македонија обезбедува заштита на возрасните лица од социјални ризици и се состои од три столба:

- **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 по 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.

Законска рамка

Основниот закон кој ја регулира областа на социјалната заштита е Законот за социјалната заштита. Станува збор за нов закон донесен во мај 2019 година. Тој се заснова на начелата на правото на социјална сигурност и социјално осигурување

на граѓаните, социјална праведност, хуманост и солидарност, согласно со член 34 од Уставот на Република Македонија. Законот за социјалната заштита содржи неколку нови решенија:

1. Социјалната парична помош се реформира и надградува во гарантирана минимална помош. Основицата за гарантирана минимална помош е зголемена на 4.000 денари, за разлика на претходното право на социјална парична помош кое изнесуваше 2.871 денари. Минатите долготрајни корисници на социјална парична помош кои примаат намален износ од 50% од основицата, добиваат цел износ на гарантирана минимална помош.

2. Во реформираните системи на социјална заштита се предвидува зајакната активација на корисниците на гарантирана минимална помош на начин што сите работоспособни членови на домаќинството ќе се вклучат во активни програмите за вработување заради нивно оспособување за работа и вработување. Ова подразбира задолжително континуирано присуство на обуки како и прифаќање на понуда за вработување. Во исто време на корисниците ќе им се обезбеди поддршка за комплетирање на нивното образование и стекнување вештини со што ќе станат конкурентни на пазарот на трудот.

3. Редизајнираните права на парична помош може да се гледаат единствено како семеен пакет на права во согласност со потребите на домаќинството и граѓаните. За лицата/ домаќинствата во ризик поради материјална необезбедност предвидена е гарантирана минимална помош, како и 1.000 денари месечно во текот на шесте зимски месеци за покривање на трошоците за греење. Со напоредната реформа во областа на заштитата на децата, се овозможи корисниците на гарантирана минимална помош да можат да користат детски додаток и образовен додаток за деца кои редовно посетуваат настава во основно и средно училиште, заради поддршка на родителите во подмирувањето на училишните трошоците, со што се превенира раното напуштање на училиштето.

4. Во насока на олеснување на животот и поголемо социјално вклучување на лицата со попреченост, се проширија паричните права поврзани со лицата со попреченост: Надоместокот заради попреченост стана достапен и за лицата со тешка или длабока интелектуална попреченост, покрај лицата со најтешка физичка попреченост, потполни слепите и потполно глувите лица. Износот на правото на надоместок на плата за користење скратено работно време од страна на родител на дете со попреченост се зголеми на 50% од просечната нето плата во државата, наспроти претходно важечкото ограничување во износ од 50% од минималната плата. Се воведо правото на траен надоместок за родител или згрижувач кој се грижел за дете со попреченост до 26 годишна возраст (притоа не сместувајќи го во резиденцијална социјална установа) и кој по наполнувањето 62 години живот за жена, односно 64 години живот за маж, не користи право на пензија. Во оваа насока, се овозможи лицата со попреченост и нивните семејства да можат да ги користат новите социјални услуги како помош и нега во домот, лична асистенција одмена на семејната грижа и други услуги за дневен и привремен престој.

5. Заради надминување на утврдената состојба дека социјалните услуги не ги следат индивидуалните потреби на корисниците, новиот закон предвидува унапредување и развивање на различни и флексибилни социјални услуги кои ќе се обезбедуваат во домот на корисникот, во заедницата и во семејството, а предвидена е и можноста за развој на иновативни и интервентни социјални услуги.

6. Се овозможува вклучување на локалната самоуправа, како и на здруженијата на граѓани, физички лица и приватниот сектор во обезбедувањето социјални услуги. Во оваа насока се предвидува систем на лиценцирање на даватели на социјални услуги.

7. Се воведува нов начин на лиценцирање на стручните лица и нов метод на стручна работа преку „водење на случај“ така што стручните лица во центрите за социјална работа планирано ќе работат со корисниците со цел за надминување на социјалниот ризик и вклучување во општеството. Социјалниот работник заедно со одговорно лице од Агенцијата за вработување ќе работат со сите работоспособни членови на домаќинството за стекнување и подобрување на работните вештини и знаења во согласност со нивните можности и потребите на пазарот на труд што ќе овозможи нивно вработување како најдобар начин за излез од сиромаштијата.

8. Се зајакнаа надлежностите на единиците на локалната самоуправа, преку формирање општински совети за социјална заштита и совети за социјална заштита на планскиот регион.

Во истиот период се пристапи и кон измена на Законот за заштита на децата, согласно утврдената потреба од реформа на правата за заштита на децата. Реформата на правата на парична помош за заштита на децата (детска заштита) беше насочена кон зголемување на пристапот до правото на детски додаток, трансформација на родителскиот додаток преку побалансирана распределба на финансиските средства во рамките на еднократната парична помош за новороденче, со прогресивно зголемување на износот на средствата за прво, второ и трето дете како и на насочување на партиципацијата во трошоците за згрижување и воспитување на деца кон заштита на самохраните родители корисници на гарантиран минимален приход кои имаат згрижено деца во јавните установи за деца-детски градинки, како и со воведување на ново право како право од заштита на децата - додаток за образование, за деца од училишна возраст (во основно и средно училиште) од семејства со ниски примања и за деца на корисници на гарантирана минимална помош.

Се донесе и Закон за социјална сигурност на старите лица, со кој се овозможија парични примања на лица над 65-годишна возраст кои се материјално необезбедени, а со цел намалување на сиромаштијата кај оваа категорија граѓани.

Клучните закони кои ја регулираат здравствената заштита во Република Северна Македонија се Законот за здравствена заштита и Законот за здравственото осигурување.

Два клучни закони во пензиската сфера се Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување и Законот за исплата на пензии и пензиски надоместоци

од капитално финансираното пензиско осигурување. Со првиот закон се регулира поставеноста на придонесите за пензиско, здравствено и осигурување во случај на невработеност, додека со вториот 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.

Национална стратешка рамка

За развојот 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 стари лица 2010-2020 година, Стратегија за Ромите во Република Северна Македонија 2014-2020, Национална стратегија за деинституционализација во Република Северна Македонија 2018–2027 „Тимјаник“, при што за следење и оценка на нивното спроведување формирани се и посебни мултисекторски национални координативни тела.

2.3.3. Клучни предизвици

Врз основа на состојбите во сферата на социјалната заштита и инклузија, клучните предизвици во оваа сфера се следните:

- Ефикасноста и ефективноста на системот за социјална помош;
- Достапноста на социјалните услуги;
- Состојбата со деинституционализацијата;
- Социјалната инклузија на Ромите;
- Одржливоста на пензискиот систем; и
- Клучните предизвици во областа на здравствениот систем и здравствената заштита.

Ефикасност и ефективност на системот за социјална помош

Системот за социјална помош во Северна Македонија може да се карактеризира како категоричен, а не универзален, бидејќи ги гарантира минималните ресурси / приходи за специфични подгрупи од населението, како што се невработените лица, лицата со попреченост итн. До неодамна, системот беше фрагментиран и се состоеше од многу видови програми, наместо една сеопфатна програма. Постоеја вкупно 16 одделни шеми на надоместоци, кои беа дефинирани со законите како „права“ и две социјални програми. Од нив, 11 беа социјални надоместоци, а пет беа надоместоци за детски додатоци. Главната програма беше социјалната парична помош (СПП). Со реформата на системот на социјална помош опишана погоре, оваа состојба значително се промени и социјалните помошти беа консолидирани. Предизвикот во овој домен останува ефективната и ефикасна примена на новите

закони во социјалната сфера и теренското имплементирање на интегрираниот систем на „водење на случај“, односно ефективната соработна меѓу центрите за социјални работи и центрите за вработување, кои треба да овозможат извлекување на лицата од сиромаштија преку ефикасна интеграција на работоспособните приматели на социјални помошти на пазарот на трудот.

Достапноста на социјални услуги

Испораката на социјалните услуги во Република Северна Македонија е особено централизирана, иако се создадени институционални и законски можности за нивна децентрализација на локално ниво и кај приватни даватели. Во општините постојат различни категории на ранливи групи на граѓани кои се наоѓаат на маргините на општеството или во различни состојби на социјален ризик, при што со процесот на децентрализација на социјалните услуги е неопходно локалната самоуправа се повеќе да ја презема надлежноста 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 граѓани, што би придонело кон зголемување на нивното учество на пазарот на трудот, а со тоа и излегување од маѓепсаниот круг на сиромаштијата и социјалната исклученост. Постои потреба од натамошно координирање и вклучување на сите засегнати страни во заедницата, во процесот на обезбедување квалитетни и иновативни социјални услуги. Оваа е особено значајно во делот на изготвување програми за социјална заштита на локално ниво, но кои досега не се соодветно буџетирани од сопствени извори на општините.

Во системот на социјална заштита недостасуваат услуги и капацитети за згрижување возрасни лица со попреченост, додека услугите за старите лица се недоволни. Потребно е да се развијат и услуги за професионална рехабилитација на лицата со попреченост и лична асистенција, за полесен влез 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 ефикасни и ефективни услуги според потребите на корисниците и согласно локалните прилики, обезбедување услуги достапни во местото на живеење на корисникот, а со цел превенција на институционализацијата и продолжување на престојот во домашна средина.

Позитивна пракса во овој домен е Програмата за општинско корисна работа, т.е. Програмата за испорака на социјални услуги во локалната заедница, со која се унапредува системот за обезбедување социјални услуги на локално ниво преку дополнување на постојните и/или воведување 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 вештини, но истовремено и заради зголемување на понудата на социјални услуги.

Состојба со деинституционализацијата

Во изминативе две и половина години направен е значаен напредок во поглед на деинституционализацијата:

Во 2018 година, Владата на Република Северна Македонија ја усвои втората по ред Национална стратегија за деинституционализација 2018-2027 „Тимјаник“, како и детален Акциски план за нејзино спроведување. Стратегијата и акцискиот план, изработени низ широк партиципативен процес и со финансиска и техничка поддршка на Европската Унија, се засновани на четири столба: преселба на корисниците, трансформација на институциите, развој на услуги во заедницата и превенција на институционализацијата.

Преселбата на корисниците од институциите во заедницата се спроведува интензивно. За споредба, на почетокот на 2017 година во шесте социјални резиденцијални институции во земјата беа сместени вкупно 482 корисници, додека на крајот на октомври 2019 година во нив беа сместени 274 корисници, т.е. стапката на намалување на бројот на корисници во институционална грижа изнесува 43,15%. Фокусот беше ставен на децата под 18 годишна возраст, чиј број во институциите се намали од 180 на пет. За обезбедување грижа во заедницата беа воспоставени 20 групни домови за деца, во кои се сместени вкупно 93 корисници под 18 годишна возраст (или, во просек, помеѓу четири и пет деца). Бројот на згрижувачки семејства во земјата во октомври 2019 година достигна 208, кои згрижуваат вкупно 347 деца, од кои повеќе од 80 се деца кои претходно беа сместени во резиденцијалните социјални институции. Возрасните лица од институциите се сместени во новоформирани единици за живеење со поддршка (15 лица во вкупно седум единици), додека две лица се реинтегрирани во биолошкото семејство кадешто добиваат лична асистенција.

Со финансиска и техничка поддршка од Европската Унија и од агенциите на ОН, беа изработени трансформационски планови за сите шест резиденцијални социјални установи во земјата. Трите институции за сместување деца целосно го променија начинот на кој ја обезбедуваат грижата за децата – од резиденцијална кон грижа во заедницата, при што бројот на деца сместени во еден групен дом не надминува шест, односно пет кога станува збор за деца со попреченост. Во тек се подготовките за воспоставување нови социјални услуги кои институциите ќе ги даваат користејќи ги своите човечки ресурси, искуство, експертиза, просторни услови и опрема. За илустрација, во две социјални институции во тек се подготовките за воспоставување центри за поддршка на згрижувачките семејства, во трета се планира развој на услугата одмена на семејната грижа, во четврта се зголемува капацитетот за професионална рехабилитација и дневни центри за лица со попреченост. Тековните подготовки вклучуваат развој на стручни програми за работа, обука на вработените, реконструкција, адаптација и опремување на просториите и сл.

Развојот на социјалните услуги во заедницата треба на лицата со попреченост кои преминале од институциите во заедницата да им обезбеди пристап кон соодветни социјални услуги како дневни центри, рехабилитација, професионална рехабилитација, психо-социјална поддршка, како и кон редовните услуги во

заедницата обезбедувани од други сектори: здравство, образование, вработување, култура и сл. Згрижувањето во згрижувачки семејства треба да се зајакне со континуирана поддршка на згрижувачите и развој на специјализирани, привремени и интервентни згрижувачки семејства, согласно новата законска рамка. Развојот на нови социјални услуги во заедницата треба да ги земе предвид потребите на биолошките семејства на лицата со попреченост, чие задоволување би им овозможило на семејствата да продолжат или повторно, по престојот во вонсемејна форма на заштита, да се грижат за своите членови со попреченост. Во таа смисла, во наредниот период треба да се обрне внимание на јакнење на капацитетите на давателите на социјални услуги, од една, но и на значително зајакнување и унапредување на државните механизми за следење (мониторинг) и редовна оценка на квалитетот на услугите, од друга страна.

Мораториумот за прием на корисници во институциите (т.е. во институционална грижа) се применува стриктно, при што приемот е ограничен на прием на деца без родителска грижа за кои системот не е во можност да во моментот на потребата да обезбеди алтернативно згрижување. Оваа пракса треба да продолжи и во иднина.

Институциите во психијатриската сфера кои згрижуваат лица со нарушено ментално здравје во многу аспекти се различни од установите за социјална заштита за другите видови попреченост. Здравствените установи кои згрижуваат лица со проблеми во менталното здравје имаат доминантен медицински карактер и 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 и здравствени/патронажни услуги и поддршка во локалната заедница.

Социјална инклузија на Ромите

Иако во Република Северна Македонија постои напредок во однос на подобрувањето на интегрираноста на Ромите во општествените текови, актуелните состојби укажуваат на потребата од понатамошно унапредување во овој дел и продолжување со позитивните трендови. Република Северна Македонија, следејќи го правецот на политичкиот курс зацртан 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 граѓанскиот 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 ромски семејства кои што живеат во сиромаштија, големиот број Роми азиланти во земјите на ЕУ, дискриминацијата, се проблеми кои загрижуваат и бараат понатамошни ефикасни и ефективни мерки за нивно надминување.

Одржливост на пензискиот систем

Република Северна Македонија се соочува со демографски промени кои имаат негативно влијание врз пензискиот систем, 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. 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 пензија, која значи подлабока реформа на системот и диверзификација на ризикот.

Беа направени промени во пензискиот систем во насока на подобрување на неговата одржливост, главно согледана како намалување на неговата зависност од општото оданочување. Од особена важност е да се продолжи во насока на стабилизација на пензискиот систем и осигурување на животниот стандард на корисниците.

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

Во изминатиот период здравствениот систем во Република Северна Македонија континуирано и интензивно се реформира, во насока на обезбедување квалитетна здравствена услуга и подобрување, унапредување и одржување на здравјето на населението. И понатаму интензивно треба да се работи на унапредување и подобрување на состојбата и справување со предизвиците во оваа област.

Еден од важните предизвици е понатамошното **унапредување на пристапот до здравствената заштита** за сите граѓани. Човечките ресурси се јадрото на системот за здравствена заштита, поради што намалувањето на одливот на медицински кадар, како **подобрувањето на стручноста и компетентноста на здравствените работници** останува еден од клучните приоритети и во наредниот период. Овие и сите сврзани активности и мерки треба да придонесат за подобрување на општата здравствена состојба на населението 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 бројот на боледувањата.

3. РЕФОРМИ И МЕРКИ НАСОЧЕНИ КОН ПАМЕТЕН, ОДРЖЛИВ И ИНКЛУЗИВЕН РАСТ

Стратешката рамка која го дефинира развојот и реформската агенда на Европската унија во текот на оваа деценија е „Европа 2020“ – Стратегијата за раст на ЕУ. Таа 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 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 за да придонесе кон остварување раст во земјите-членки и Европската Унија во целост, кој ќе биде **паметен, одржлив и инклузивен**, раст кој ќе биде заснован на креирањето 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 врз неколку специфични цели кои на ниво на ЕУ треба да се постигнат во текот на оваа деценија во областите 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 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 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 препораки од Европската комисија – специфични за секоја земја. Во овие процеси, активна улога

играат и синдикатите, организациите на работодавачи и другите засегнати страни, 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, вклучително и за Република Северна Македонија, која е земја-кандидат за членство во ЕУ од 2005 година и која 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 процес на интензивна политичка и економска соработка кој имаше за цел да овозможи 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 (РСС) и со поддршка од Европската комисија, владите на земјите од регионот преку 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 зголемена конкурентност и развој.

Следејќи го примерот и визијата на Европа 2020, Стратегијата ЈИЕ 2020 обезбедува рамка за поддршка на владите од регионот во имплементацијата на индивидуалните стратегии за развој, вклучувајќи ги и целите поврзани со пристапувањето во ЕУ, преку дополнителна и зајакната регионална соработка во однос на повеќе значајни специфични области и прашања 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 истражување и развој, и иновации и поттикнување 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 врз развој на вештини, креирање 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 поволни услови за водење бизнис и испорачување јавни услуги неопходни за економски развој.

Во согласност со духот и моделот на овие основни стратешки документи за обезбедување 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 Северна 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 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.

Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика (ESRP) за првпат беше подготвена во текот на 2016 година и усвоена од Владата на Република Северна Македонија за периодот до 2020 година. Две години по нејзината подготовка и следење на спроведувањето на мерките и исполнувањето на целите, се наметна потребата од нејзино ревидирање и усогласување на периодот до 2022 година. Ревизијата се одвиваше во текот на 2019 година и опфати генерална ревизија на целите и детална ревизија на мерките. Имено, мерките беа ревидирани во поглед на нивната реализација во однос на периодот до средината на 2019 година, како и во однос на нови мерки кои или отпочнале во меѓувреме или се предвидени во Програмата за работа на владата или во други стратешки документи.

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 Северна Македонија започна процес на интегрирање на

Целите за одржлив развој на ОН 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 Северна 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 2022 година) во наведените области и во насока на остварување и поттикнување 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 предвид и употребени како основа и при изготвувањето на ЕСРП се:

- **Национална стратегија за вработување 2016-2020;**
- **Национален Акциски план за вработување 2018-2020;**
- **Ревидиран Акциски план за вработување млади лица 2016-2020;**
- **Програма за достоинствена работа 2019-2022;**
- **Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020;**
- **Стратегија за родова еднаквост 2013-2020;**
- **Стратегија за безбедност и здравје при работа 2020;**
- **Стратегија за формализирање на неформалната економија 2018-2022;**
- **Акциски план за формализирање на неформалната економија 2018-2020;**
- **Стратегија за образование 2018-2025 со Акциски план**
- **Стратегија за образование на возрасни 2019-2023**
- **Стратегија за стручно образование и обука во контекст на доживотното учење 2013-2020 (Подобри вештини за подобро утре);**
- **Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020 (ревидирана во 2013);**
- **Програма за развој на социјалната заштита 2011-2021;**
- **Национална стратегија за стари лица 2010-2020;**
- **Стратегија за демографски развој на Република Северна Македонија 2015-2024;**

- Национална стратегија за деинституционализација во Република Северна Македонија 2018–2027 „Тимјаник“;
- Стратегија за Ромите во Република Северна Македонија 2014-2020;
- и други документи од релевантните области.

Во продолжението на оваа Програма даден е приказ на конкретните реформи, политики и мерки кои се спроведуваат или ќе се спроведуваат на краток и на среден рок, во периодот до 2022 година, како одговор на идентификуваните клучни предизвици во областа на вработувањето и социјалната политика.

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. Матрицата содржи детален опис на предвидените реформи и мерки кои поконкретно го дефинираат опфатот на мерките, видот 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 и во остварувањето на поставените цели и таргети.

3.1. Пазар на труд и вработување

Следствено на идентификуваните предизвици во сферата на пазарот на труд во [делот 2.1](#), ЕСРП ги поставува следните цели:

- Подобрување на состојбата со невработеноста, особено кај најранливите категории лица (млади, долгорочно невработени и други)
- Справување со неформалната вработеност
- Унапредување на квалитетот на работата и услугите на јавната служба за вработување
- Зајакнување на социјалниот дијалог и унапредување на колективното договарање

Постигнувањето на овие цели ќе се врши со лепеза од мерки кои се дадени во продолжение на овој дел, заедно со сет од индикатори и сврзани целни вредности. Вкупниот напредок во делот на пазарот на труд ќе се оценува според следните генерални целни индикатори:

Насловен индикатор	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Стапка на вработеност (15+)	45.1%	45.7%	46.3%	47.0%	47.9%
Стапка на вработеност (15+) - жени	35.8%	36.0%	36.5%	37.1%	37.8%
Стапка на вработеност на млади (15-29)	30.9%	31.3%	31.9%	32.4%	32.8%

3.1.1. Подобрување на состојбата со невработеноста, особено кај најранливите категории лица (млади, долгорочно невработени и други)

ЕСРП поставува вкупно 10 индикатори за мерење на подобрувањето на состојбата со невработеноста, особено кај најранливите категории лица (млади, долгорочно невработени и други), коишто се дадени во следната табела. Седум од индикаторите се воспоставени во ЕСРП 2020 и тие се во целост остварени. Особено, стапки за невработеност (15+, 15-29) и стапката на долгорочна невработеност се значајно натфрлени веќе во 2018, поради што целните вредности за 2022 се поставени на ново ниво. Притоа, со оглед дека во меѓувреме е воведена Гаранцијата за млади, како програма ксоја има за цел да ја намали невработеноста на младите, додаден е уште еден индикатор - Стапка на млади лица кои не се вработени, ниту во образование или обука (NEET, 15-29) со целна вредност во 2022

година од 24.5%, што е проектирано намалување во однос на вредност од 2016 година од 31.2% (6.7 процентни поени).

Исходни индикатори	ЕСРП 2020			ЕСРП(Р) 2022			
	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Стапка вработеност (20-64)	51.9%	NA	56.1%	56.3%	57.2%	58.2%	59.1%
Стапка вработеност (20-64) – жени	42.1%	NA	45.2%	45.5%	46.4%	47.3%	48.2%
Стапка на невработеност (15+)	26.1%	21.5%	20.7%	17.3%	16.2%	15.1%	14.5%
Индикатор 8.5.2. на одржливите развојни цели							
Стапка на невработеност на млади (15-29)	42.5%	38.0%	37.0%	36.1%	35.2%	34.3%	33.5%
Индикатор 8.5.2. на одржливите развојни цели							
Стапка на долгорочна невработеност	21.3%	18.0%	15.5%	15.2%	13.7%	12.3%	11.0%
Стапка на млади лица кои не се вработени, ниту во образование или обука (NEET, 15-29)	31.2%	NA	29.8%	28.8%	26.5%	24.5%	22.9%
Индикатор 8.6.1. на одржливите развојни цели							
Процесни индикатори	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Вкупен број лица вклучени во различните услуги на пазарот на труд и активни програми и	Цца. 37,500	Мин. 40.000	117,347	Мин. 60.000	Мин. 60.000	Мин. 60.000	Мин. 60.000

мерки за вработување							
Опфат на млади лица (15-29) со програми, мерки услуги за вработување, во рамки на годишните Оперативни планови	Цца. 13,900	Мин. 30%	45,558 (38.8%)	Мин. 30%	Мин. 30%	Мин. 30%	Мин. 30%
Број на профлирани млади лица кои што првпат се пријавуваат во АВРСМ (профилирање во текот на првите 6 месеци од периодот на невработеност)	Сите	Сите	Сите	Сите	Сите	Сите	Сите
Број на млади вклучени (регистрирани) во Гаранцијата за млади				Мин. 10,000	Мин. 10,000	Мин. 10,000	Мин. 10,000
% од младите вклучени во Гаранцијата за млади, кои во период од четири месеци по вклучувањето во ГМ имале успешен излез (или се вработиле или се вклучиле во одредена обука или друга активна мерка)				Мин. 30%	Мин. 30%	Мин. 30%	Мин. 30%
Процент на евидентирани вработувања на лица со	60%	Мин. 60%	69%	Мин. 60%	Мин. 60%	Мин. 60%	Мин. 60%

инвалидност во
отвореното
стопанство, во
однос на
вработувањата
во заштитни
друштва

Специфичните цели во рамки на оваа општа цел вклучуваат:

- 3.1.1.1. Подобрување на вработеноста на младите и промовирање повеќе и подобри работни места за младите лица, и
- 3.1.1.2. Намалување на невработеноста на долгорочно невработените и лицата од останатите ранливи групи, и
- 3.1.1.3. Поттикнување на интеграцијата на жените на пазарот на труд и ублажување на родовиот јаз

За овие специфични цели, досегашните остварувања во однос на ЕСРП 2020 и мерките за нивно постигнување се претставени во продолжение.

3.1.1.1. Подобрување на вработеноста на младите и промовирање повеќе и подобри работни места за младите лица

Цел 8.5. на одржливите развојни цели

Цел 8.6. на одржливите развојни цели

Основниот документ кој ги дефинира различните реформи, политики и мерки во овој дел е ревидираниот 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).

Особено е значајно што ревидираниот Акциски план ја вовеле „Гаранцијата за млади“, како системски пристап за справување со еден од клучните предизвици на пазарот на труд во Северна Македонија на среден рок - невработеноста на младите лица. Гаранцијата за млади се вовеле од 2018 година, со цел да им обезбеди на младите лица (15-29) понуда за вработување, континуирано образование и обука или вклучување во некоја од активните мерки за вработување, во период од четири месеци откако ќе станат невработени. Првата (подготвителна) фаза се спроведе во временскиот период 2018/2019, а втората фаза ќе се спроведува во

2020/2022 година. Во првата фаза Гаранцијата за млади се пилотираше во три општини - Струмица, Гостивар и Скопје, а во втората фаза ќе се спроведе како национална програма на целата територија на државата.

ГМ се состои од краткорочни и среднорочни структурни мерки организирани во 4 столба: рана интервенција, теренски активности, активности за активација и мерки за интегрирање на младите на пазарот на труд.

Во справувањето со предизвиците поврзани со вработувањето на младите лица, од особено големо значење ќе биде понатамошното унапредување и зајакнување на локалниот пристап и вклучувањето и активното учество на сите релевантни чинители на локално ниво. Неопходно е да се работи на континуираното градење и јакнење на капацитетите на институциите на локално ниво, единиците на локалната самоуправа, локалните социјални партнери, воспоставените Локални економско-социјални совети (ЛЕСС), младинските организации и сите останати субјекти, за нивен заеднички ангажман во дизајнирањето, спроведувањето и следењето на специфични таргетирани и прилагодени програми, интервенции и мерки кои ќе одговараат на реалните потреби на локалниот пазар на труд за младите лица. Со овој пристап ќе биде можно да се влијае врз неповолната ситуација на младите на пазарот на трудот и значително да се придонесе кон зголемување на квантитетот и квалитетот на вработувањето на младите на локално ниво.

Во периодот 2017-2018, голем дел од предвидените мерки се спроведени на задоволително ниво. Со подготвените Оперативните планови за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2017 и 2018 година, беше предвидено најмалку 30% од учесниците во активните програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот да бидат млади лица - до 29 годишна возраст. Во 2017 година, овој процент достигна 36%, додека во 2018 високи 65%. Во 2018 се согледаа и прелиминарните резултати од Гаранцијата за млади. Во неа беа вклучени 5266 лица (2694 жени), од кои 1916 се вработиле, а 281 лице било вклучено во некоја од активните мерки за вработување кои не водат кон директно вработување, но ја зголемуваат нивната вработливост. Според тоа, успешноста на Гаранција за млади во 2018 година изнесува 41.7%. Во текот на овој период, младите беа и предмет на серија обуки, а беа формирани и функционални се 53 центри за кариера во средните стручни училишта и обучени вкупно 171 наставник за кариерно советување.

Мерки:

- Поддршка на интегрирањето на младите на пазарот на трудот - поддршка на вработувањето, продолжување на образованието, практиканство (*ГМ – интегрирање на пазарот на труд*);
- Унапредување и проширување на услугите на Агенцијата за вработување насочени кон младите невработени лица (*ГМ – активности за активација*);
- Унапредување и реформи на образовниот систем, со посебен акцент на квалитетот и содржината на стручното образование и обука и неговата

релевантност за подготовка на младите за полесна транзиција и интеграција на пазарот на труд (*ГМ - рана интервенција*);

- Воведување и имплементација на ефикасни механизми за валидација на неформалното и информалното учење (*ГМ - рана интервенција*);
- Надградување и унапредување на постојните модели и информациски системи во функција на креирање порелевантни политики за образование и вработување на младите лица (*ГМ - рана интервенција*);
- Идентификување, информирање и мобилизирање на младите за учество во програмите за вклучување на пазарот на труд и зголемување на вработливоста (*ГМ – теренски активности*);
- Јакнење на локалниот пристап за подобрување на вработеноста на младите лица.

Горенаведените мерки се имплементираат во рамки на Програмата „Гаранција за млади“, како сеопфатна, координирана и заедничка акција на повеќе партнери, насочена кон поефикасно справување со предизвиците и препреките на пазарот на труд со кои се соочуваат младите лица што не се вработени и кои не се вклучени во образование или обука (NEET).

Голем број 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 [3.2. Човечки капитал и вештини](#). Мерките за модернизирање на службата за вработување се наведени во делот [3.1.3. Унапредување на квалитетот на работата и услугите на јавната служба за вработување](#).

3.1.1.2. Намалување на невработеноста на долгорочно невработените и лицата од останатите ранливи групи

Постигнувањето на оваа оперативна цел во периодот 2017-2018 напредуваше преку серија од мерки задизајнирање услуги насочени кон ранливите категории лица, како што се долготочно невработените лица, примателите на социјални помошти, Ромите, жените и слично. При креирањето на активните програми, мерки и услуги за вработување се земаат предвид карактеристиките и можностите на ранливите категории невработени лица, односно тие се адаптираат на нивните потреби. Со оглед на тоа што овие лица се со значителни пречки за вклучување на пазарот на труд, за нив се изготвуваат подетални Индивидуални планови за вработување (ИПВ), во рамките на кои стручните лица од АВРСМ ги наведуваат и специфицираат активностите во кои овие лица треба да бидат вклучени. Услугите за активирање на поединците изложени на ризик од социјално исклучување и услугата Активација на невработени Роми се реализираа со помош на УНДП, од кои втората услуга имаше успешност од 14% (ангажирани 158 Роми од вкупно

вклучени 1125). Ранливите групи беа таргетирани и на локално ниво, преку општинско-корисна работа и програмата за јавни работи. Преку првата беа работно ангажирани 690 лица, а преку втората 390 лица. Во однос на жените како ранлива категорија, во референтниот период се донесе Стратегија за развој на женско претприемништво во Република Северна Македонија (2019 – 2023), со цел да придонесе кон економското јакнење на жените преку создавање на поволна бизнис клима и обезбедување поддршка за развој на нивниот претприемнички потенцијал, а паралелно се реализираа и повеќе други проекти, иницијативи, мерки и активности кои имаа за цел да го поттикнат учеството на жените на пазарот на труд и да придонесат кон подобрување на вработеноста кај жените. Напредок беше постигнат и во однос на вработеноста на лица со попреченост, главно преку Програмата за самовработување инвалидни лица. Истовремено, се реализираа и повеќе други проекти, иницијативи и активности кои имаа за цел да го поттикнат учеството на лицата со попреченост на пазарот на труд и да придонесат кон подобрување на можностите за нивно вклучување во отвореното стопанство.

И во наредниот период, во соработка со сите релевантни партнери и субјекти на пазарот на труд, ќе се продолжи со креирање и спроведување 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 нови, сè со цел да се постигне што поголема ефективност и ефикасност на интервенциите и да се подобри положбата на овие лица.

Посебно внимание ќе се посвети на вградување и следење на родовата перспектива во мерките за вработување, а за дел од нив ќе се спроведат и анализи за очекуваното влијание на мерките врз мажите и жените опфатени со нив (gender impact analysis).

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 сет од разновидни услуги и мерки прилагодени на потребите на долгорочно невработените и различните специфични ранливи групи на невработени лица;
- Развивање и спроведување специфични мерки за активација и поддршка на вработувањето на социјално загрозените лица (корисници на Гарантирана минимална помош, Роми и др.), за поттикнување на нивното активно учество на пазарот на труд, барањето работа и вработување;
- Поддршка на вработувањето на лицата со попреченост;
- Развој на социјалното претприемништво, во функција на отворање работни места и вклучување на најранливите категории на пазарот на труд;

- 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;

Мерките во овој дел се во тесна поврзаност и со планираните мерки и активности во поглавјето [3.3. Социјална инклузија и социјална заштита](#). Со новиот Закон за социјална заштита, соработката помеѓу службите за вработување и за социјална заштита ќе биде дополнително унапредена и продлабочена, во насока на поддршка и активација на работоспособните корисници на гарантирана минимална помош. Центрите за социјална работа и центрите за вработување ќе соработуваат при подготовка и имплементација на индивидуален план за активација на корисник на гарантирана минимална помош, заради негово учество во активните мерки за вработување и надминување на материјалната необезбеденост на домаќинството. Во оваа насока е и промената на начинот на работа со корисниците на центрите за вработување и центрите за социјална работа, преку воведување на моделот на управување со случај (case-management) во двете служби.

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 АВРСМ, преку кој ќе се овозможи на најтешко вработливите лица да им се понудат и обезбедат посебни мерки и услуги (сет од интегрирани услуги и мерки) кои полесно би довеле до нивно вклучување на пазарот на труд. Оваа мерка е посебно прикажана подолу во делот [3.1.3. Унапредување на квалитетот на работата и услугите на јавната служба за вработување](#).

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 попреченост**. Покрај наведеното во овој дел, голем дел од политиките, реформите и мерките за поддршка, кои се специфично насочени кон лицата со попреченост се подетално прикажани во делот [3.3. Социјална инклузија и социјална заштита](#), но и во делот [3.2. Човечки капитал и вештини](#), поконкретно [3.2.1.2. Унапредување на опфатот и условите за пристап до сите нивоа на образование на лицата \(децата/учениците/студентите\) со попреченост](#).

3.1.1.3. Поттикнување на интеграцијата на жените на пазарот на труд и ублажување на родовите јазови

Во 2018 се усвои **Национален акциски план за родова еднаквост 2018-2020**, кој беше изработен во рамки на партиципативен процес. Согласно активностите предвидени во него, заклучно со февруари 2019, следниве органи на државна управа изработија оперативни планови за 2019: Министерство за труд и социјална

политика, Министерство за внатрешни работи, Генерален секретаријат на Владата на РСМ, Државен завод за статистика, Министерство за образование и наука и Заедницата на единици на локалната самоуправа. Во однос на **пристапот на жените на пазарот на труд**, Оперативниот план за вработување за 2019 предвидува вклучување на жените Ромки во одредени мерки за вработување.

За поттикнување на **женското претприемништво**, се усвои Стратегијата за развој на женско претприемништво во Република Северна Македонија за периодот 2019-2023. Во рамки на „Мерката за финансиска поддршка за женско претприемништво“ беа предвидени и целосно искористени два милиони денари со кои се субвенционираа 16 претпријатија во сопственост и управувани од жени. Министерството за економија во својот буџет намени средства за финансиска поддршка за женско претприемништво во износ од 2,5 милиони денари. Министерството преку јавни повици субвенционира претпријатија во сопственост на жени (над 50%) и управувани од жени, државјани на Република Северна Македонија, преку кофинансирање на одреден процент од докажаните трошоци (до 60%). Средствата се искористени за набавка на опрема и алати, уредување/подобрување на деловниот простор или за воведување на софтверски решенија.

За економско јакнење на руралните жени, на иницијатива од Министерството за труд и социјална политика и Националната федерација на фармери се измени Националната програма за развој на земјоделството и рурален развој за период од 2018-2022 во однос на начинот за остварување на правото за користење на мерката 115 „Поддршка за активен женски член во земјоделското домаќинство“. Оваа мерка ќе придонесе кон родова еднаквост и кон промовирање на принципот на недискриминација.

Министерството за труд и социјална политика, во соработка со Државниот завод за статистика на Република Северна Македонија и Европскиот институт за родова еднаквост од Вилнус, Литванија, пристапи кон развивање на **Национален индекс за родова еднаквост**. Со пресметката на индексот ќе се добие клучен индикатор за мерење на родовата еднаквост, а тоа би овозможило да може да се преземаат и соодветни мерки за подобрување на состојбите. Индексот заедно со извештајот ќе се објави во 2019 година.

Мерки:

- Поттикнување на учеството и вработеноста на жените и намалување на родовиот јаз на пазарот на труд;
- Усогласување на приватниот и професионалниот живот.

3.1.2. Справување со неформалната вработеност

ЕСРП поставува еден индикатор за мерење на справувањето со неформалната вработеност, и тоа уделот на неформално вработени во вкупен број на вработени. Притоа, остварената вредност во 2018 година (18.6%) е во насока дека претходно

поставената целна вредност за 2020 може да е соодветна или благо потцената, поради што целната вредност за 2022 се поставува на 15.9%.

Исходни индикатори	ЕСПП 2020			ЕСПП(Р) 2022			
	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Учество/удел на неформално вработени во вкупен број на вработени	19.9%	18.0%	18.6%	18.2%	17.7%	17.1%	16.5%
Индикатор 8.3.1 на одржливите развојни цели							

Специфичните цели во рамки на оваа општа цел вклучуваат:

- 3.1.2.1. Намалување на неформалната вработеност

За оваа специфична цел, досегашните остварувања во однос на ЕСПП 2020 и мерките за нивно постигнување се претставени во продолжение.

3.1.2.1. Намалување на неформалната вработеност

Во март 2018 година Владата на Република Северна Македонија ја усвои Стратегијата за формализирање на неформалната економија во Република Северна Македонија 2018-2022. Оваа Стратегија претставува основата за постигнување на оваа цел во тековната ЕСПП. Во Стратегијата се презентирани особеностите на неформалната економија во Република Северна Македонија, причините за нејзино постоење, досегашните мерки и активности кои се преземани за справување со оваа појава, најзначајните претстојни предизвици во овој дел и насоките за понатамошно дејствување. Генералната цел на Стратегијата за формализација на неформалната економија во Република Северна Македонија за периодот 2018-2022 година е креирање сеопфатен и конзистентен систем за ефикасно намалување на неформално вработените, нерегистрираните деловни субјекти и неформалните активности во рамките на формалната економија.

Согласно на Стратегијата, справувањето со неформалната вработеност во државата и понатаму останува приоритет за ефикасно и долгорочно подобрување на состојбите на пазарот на труд. За подобрување на состојбите неопходно е да се продолжи со преземање различни таргетирани 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, но и на социјалните

партнери за што поуспешно заедничко и координирано справување со овој феномен. Во однос на јакнењето на институционалните капацитети, акцент ќе се стави на понатамошната модернизација и унапредување на капацитетите, како на институциите кои учествуваат во креирањето на политиките, така и на инспекциските служби, т.е. Државниот инспекторат за труд, за соодветно и ефикасно воспоставување, примена, надзор и спроведување на меѓународните и ЕУ стандарди во областа на работните односи, вклучително и во делот на безбедност и здравје при работа.

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.

Мерки:

- Унапредување на процесите и механизмите на мерење, следење и детектирање на неформалната економија;
- Мерки за стимулирање и поддршка на формализацијата на неформалните економски активности;
- Спроведување промотивни активности за информирање и подигнување на јавната свест за потребата и придобивките од формализацијата на неформалната економија, како и за ризиците и штетните ефекти од неформалната работа;
- Зајакнување на капацитетите и на ефективноста на инспекциските служби во справувањето со непријавена работа, вклучително и подобрување на усогласеноста со стандардите на Европската унија и практичното спроведување на прописите во делот на работните односи и безбедноста и здравјето при работа;

3.1.3. Унапредување на квалитетот на работата и услугите на јавната служба за вработување

ЕСРП поставува вкупно 5 индикатори за мерење на унапредувањето на квалитетот на работата и услугите на јавната служба за вработување. Во 2018 година не е направен значаен напредок во постигнувањето на поставените целни вредности за 2020 година, поради што тие се ревидираат или задржуваат како целни вредности за 2022 година. Притоа, се додава нов процесен индикатор кој ја рефлектира соработката помеѓу ЦСР и ЦВ.

Процесни индикатори	ЕСРП 2020			ЕСРП(Р) 2022			
	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Број на реновираани/рек	12	30	15	15	18	22	25

онструирани подрачни центри за вработување со значително подобрени услови за работа							
Број на вработени во АВРСМ и број на лица вклучени во активности за јакнење на нивните капацитети (обуки, работилници, семинари и сл.)	502	мин. 550 секој од вработ. најмалку еднаш годишно е вклучен во обука/семинар	430	мин. 510 секој од вработ. најмалку еднаш годишно е вклучен во обука/семинар	мин. 550 секој од вработ. најмалку еднаш годишно е вклучен во обука/семинар	мин. 550 секој од вработ. најмалку еднаш годишно е вклучен во обука/семинар	мин. 550 секој од вработ. најмалку еднаш годишно е вклучен во обука/семинар
Број на невработени лица за кои е изготвен ИПВ-2	НА	40,000 Од кои мин. 60% вклучен и во активна мерка или услуга	6,213	8,000 Од кои мин. 60% вклучен и во активна мерка или услуга	10,000 Од кои мин. 60% вклучен и во активна мерка или услуга	12,000 Од кои мин. 60% вклучен и во активна мерка или услуга	14,000 Од кои мин. 60% вклучен и во активна мерка или услуга
Број на барања за посредување при вработување	4,655 72% позитивно решени	6,000 Најголем дел позитивно решени	4,824 66% позитивно решени	5,000 Најголем дел позитивно решени	5,400 Најголем дел позитивно решени	5,800 Најголем дел позитивно решени	6,000 Најголем дел позитивно решени
% на лица - корисници на права од Центрите за социјални работи и евидентирани како	НА	НА	НА	24%	25%	27%	30%

невработени
лица во
Центрите за
вработување, во
однос на
вкупниот број
учесници во
активните
програми и
мерки за
вработување и
услуги на
пазарот на
трудот

Специфичните цели во рамки на оваа општа цел вклучуваат:

- 3.1.3.1. Понатамошно подобрување на капацитетите на АВРСМ
- 3.1.3.2. Понатамошно подобрување на услугите и работата на АВРСМ со клиентите (невработените лица и работодавачите)

За овие специфични цели, досегашните остварувања во однос на ЕСПП 2020 и мерките за нивно постигнување се претставени во продолжение.

3.1.3.1. Понатамошно подобрување на капацитетите на АВРСМ

Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија се соочува со ограничени капацитети за своето функционирање во насока обезбедување квалитетни услуги на невработените лица. 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. Сепак, АВРСМ континуирано се грижи за развој, јакнење и унапредување на човечките ресурси, односно на нивните вештини, знаења и компетенции, пришто во периодот 2017-2018 вработените беа упатувани на индивидуални обуки, семинари, советувања, работилници и сл.

Ограниченоста на капацитетите на АВРСМ се огледува и во физичките капацитети. Според физичката инфраструктурна кондиција, центрите за вработување беа категоризирани во: 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, по што отпочна процес на реконструкција и реновирање. Притоа, заклучно со 2017 година, реновирани или реконструирани се 12 центри за вработување, но потоа овој процес запре и е далеку од целната вредност 30 реконструирани центри за вработување. Беа отворени и 29 вакви дисперзирани

канцеларии на центрите за вработување, но по проценка на нивната целисходност, 7 беа затворени.

АВРСМ во континуитет го спроведува профилирањето на невработените лица, со што се определува нивото на нивната можност за полесно вработување. За таа цел, се изработуваат соодветни Индивидуални планови за вработување, и тоа ИПВ 1 - за лицата со помали и со умерени пречки при вработување и ИПВ 2 - за лицата со поголеми потешкотии за вклучување на пазарот на трудот. Во текот на 2016 и 2017 година, откако е отпочната оваа активност, изработени се вкупно 228,000 ИПВ 1 и 10,660 ИПВ 2 планови. Во 2018, работата врз ИПВ-2 се интензивираше во насока на советување во однос на потребите на тешко вработливите лица. Во оваа година беа направени 47,822 ИПВ за невработени лица, од кои 6,213 ИПВ-2 за тешко вработливи лица, но оваа бројка остана значајно под целната вредност од 40,000.

АВРСМ работи и на подобрувањето на поврзаноста, размената на информации и податоци и продлабочувањето на соработката со останати релевантни институции. Во таа насока, покрај планираното подобрување на соработката и поврзаноста со центрите за социјална работа, е и воспоставувањето заедничка канцеларија на АВРСМ, Министерството за надворешни работи, Министерството за внатрешни работи и Централниот регистар, со цел издавање дозволи за вработување странци и регулирање на престојот на странци („one-stop-shop“). На овој начин би се овозможило странците по пристигнувањето во државата за неколку часа да можат да се стекнат со лична карта за странец и потребната работна дозвола.

Мерки:

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

3.1.3.2. Понатамошно подобрување на услугите и работата на АВРСМ со клиентите (невработените лица и работодавачите)

Информирањето, како и олеснувањето на пристапот до услугите на работодавачите во референтниот период се спроведуваше преку системско планирање и спроведување на ефикасни услуги за работодавачите, како и следење на нивната успешност и ефектите преку задоволување на заедничките потреби и интереси. Центрите за вработување имаа континуирана соработка со работодавачите и остваруваа директни средби, како во центрите за вработување, така и преку посета кај работодавачите. По добивање барања за посредување при вработување од работодавачите, АВРСМ вршеше пребарување во својата евиденција на невработени лица, при што за секое работно место, упатуваше кај работодавачите до 5 невработени лица, заради интервју и можно поврзување, односно вработување. Во делот на соработката на Центрите за вработување и

Центрите за социјална работа, посебно внимание се посвети на изведба и учество на обука за интегрирано управување со предмети, со цел стекнување знаење за интегрирано управување со предмети.

Активностите на АВРСМ во наредниот период, ќе бидат насочени и кон понатамошно зајакнување на соработката со работодавачите и квалитетот на услугите, како би се зголемила нивната доверба, а со тоа и побарувачката за посредување при пополнувањето на слободните работни места.

Мерки:

- Унапредување на процесот на профилирање и на изготвување и квалитетот на индивидуалните планови за вработување и нивно поврзување со активните програми и мерки за вработување;
- Унапредување на соработката со работодавачите;
- Унапредување на соработката на Центрите за вработување со Центрите за социјална работа, особено во однос на активација на лица корисници на гарантирана минимална помош и на други парични надоместоци и бенефиции, лица под ризик од социјална исклученост, меѓу кои Роми, лица со попреченост и сл.

3.1.4. Зајакнување на социјалниот дијалог и унапредување на колективното договарање

ЕСРП поставува вкупно 5 индикатори за мерење на зајакнувањето на социјалниот дијалог на трипартитно и бипартитно ниво, на национално и на локално ниво, унапредување на колективното договарање. Притоа, постигнувањето на целните вредности за 2020 година, мерено во 2018 година е делумно, особено во делот на синдикалната организираност (кадешто е евидентиран влаг пад) и кај стапката на поктиеност со колективно договарање на ниво на гранка, и стапката на успешно решени колективни работни спорови преку механизмот за мирно решавање на работни спорови (кадешто е евидентирана стагнација). Од друга страна, механизмот за следење на препораките на ЕСС и редовно следење на бројот на мислења/препораки упатени до владата на РСМ е воспоставен и функционален.

Исходни индикатори	ЕСРП 2020			ЕСРП(Р) 2022			
	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Стапка на синдикална организираност	22%	>26%	21.16%	>22%	>24%	>25%	>26%
Стапка на покриеност со колективно	32.48%	36%	32.68%	34%	35%	36%	37%

договарање на ниво на гранка, односно оддел							
Процесни индикатори	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Број на колективни договори на ниво на работодавач	65	80-85	85*	90	95	95-100	95-100
Стапка на успешно решени колективни работни спорови преку механизмот за мирно решавање на работни спорови	60%	Мин. 70%	60%	Мин. 70%	Мин. 70%	Мин. 70%	Мин. 70%
Воспоставен и функционален механизам за следење на препораките на ЕСС и редовно следење на бројот на мислења/преп ораки упатени до владата на РСМ	10 мислењ а/ препор аки	Најмал ку 3 мислењ а / препор аки	7 мислењ а/ препор аки	Најмал ку 3 мисле ња / препор аки	Најмал ку 3 мисле ња / препор аки	Најмал ку 3 мисле ња / препор аки	Најмал ку 3 мисле ња / препор аки

* остварување во 2017 година.

Специфичните цели во рамки на оваа општа цел вклучуваат:

- 3.1.4.1. Јакнење на капацитетите на социјалните партнери и механизмите на социјалниот дијалог

За оваа специфична цел, досегашните остварувања во однос на ЕСРП 2020 и мерките за нејзино постигнување се претставени во продолжение.

3.1.4.1. Јакнење на капацитетите на социјалните партнери и механизмите на социјалниот дијалог

Конзистентна со цел 8.8. на одржливите развојни цели

Во референтниот период (2017-2018) се работеше на подигање на капацитетите (човечки и институционални) за подигање на нивото и ефективноста на социјалниот дијалог. Беа организирани голем број обуки и работилници за теми и прашања од областа на функционирањето на социјалниот дијалог на различни нивоа и подобрување на колективното договарање на секторско ниво - за синдикатите и работодавачите од секторите транспорт и врски, градежништво, трговија, туризам и угостителство, текстил, земјоделие. Се развија стратешки планови и статuti за управување на организации на работодавачи, како и пет анализи/документи за подобрување на бизнис-климата, за развој и имплементација на комуникациски и маркетинг стратегии кои ќе ја подобрат видливоста и имиџот на социјалните партнери, како и за натамошно унапредување на правата на работниците преку креирање и имплементација на специфично-насочени web-страница и кампања. Клучните чинители (Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ), Бизнис конфедерација на Македонија (БКМ), Конфедерација на слободни синдикати (КСС) и Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ)) известија за зголемување на своето членство следствено на ваквите активности. Беше развиен и посебен систем/механизам за следење на спроведувањето на препораките на Економско-социјалниот совет, поддржан со соодветна софтверска апликација. Беа преземени дополнителни мерки за подобрување на видливоста на Советот, а се воспоставија шест нови Локални економско-социјални совети (ЛЕСС).

И во наредниот период ќе се продолжи со спроведување 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.

Мерки:

- Спроведување стратешки и маркетинг планови на организации на работодавачи и синдикати;
- Зајакнување на постојните и развивање модернизирани услуги кои ќе ги обезбедуваат социјалните партнери (организациите на работодавачи и синдикатите);
- Зголемување на учеството на Економско-социјалниот совет во обликувањето на економско-социјалните политики, преку зголемување на капацитетите на ЕСС да обезбедува квалитетни мислења до Владата и спроведување кампањи во координација со ЛЕСС-те;
- Зајакнување на социјалниот дијалог на локално ниво, преку иницирање на спроведување локални партнерства за вработување во процес овозможен од Локалните економско-социјални совети;
- Поддршка, ефикасно функционирање и натамошно подобрување на воспоставениот механизам за мирно решавање работни спорови.

3.2. Човечки капитал и вештини

Следствено на идентификуваните предизвици во сферата на човечкиот капитал и вештините во [делот 2.2](#), ЕСРП ги поставува следните цели:

- Обезбедување целосно инклузивно образование и еднаков пристап до образование за сите
- Осигурување квалитет во системот за образование и обука
- Зајакнување на вработливоста на работната сила и градење патишта за учење во контекст на доживотно учење

Постигнувањето на овие цели ќе се врши со лепеза од мерки кои се дадени во продолжение на овој дел, заедно со сет од индикатори и сврзани целни вредности. Вкупниот напредок во делот на образованието ќе се оценува според следните генерални целни индикатори:

Насловен индикатор	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Индекс на човеков развој ⁶	0.759	0.765	0.770	0.775	0.780

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

ЕСРП поставува вкупно 3 индикатори за мерење на обезбедувањето целосно инклузивно образование и еднаков пристап до образование за сите. Притоа, целните вредности за 2020 година за стапката на лица кои рано го напуштаат образованието и уделот на лицата на возраст 30-34 години кои имаат завршено високо образование беа надминати во 2018 година, што доведе кон ревизија на целните вредности за 2022 година, додека стапката на ученици со посебни потреби вклучени во редовното основно благо се зголеми, но остана под целната вредност за 2020 година.

Исходни индикатори	ЕСРП 2020		ЕСРП(Р) 2022				
	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Стапка на лица кои рано го напуштаат	11.4%	10.5%	7.1%	7.0%	6.9%	6.8%	6.8%

⁶ Индексот за човеков развој е статистички композитен индекс продуциран од Обединетите Нации, врз основа на индикатори за животниот век, образованието и приходот по глава на жител, кој се користи за рангирање на државите во четири степени на човековиот развој.

образованието							
Удел на лицата на возраст 30-34 години кои имаат завршено високо образование	28.6%	32.0%	33.3%	35.2%	37.1%	38.8%	40%
Стапка на ученици со посебни потреби вклучени во редовното основно образование	62%	70%	64.8%	70%	70%	70%	70%

Специфичните цели во рамки на оваа општа цел вклучуваат:

- 3.2.1.1. Намалување на осипувањето кај учениците и на бројот на лица кои рано го напуштаат образованието,
- 3.2.1.2. Унапредување на опфатот и условите за пристап до сите нивоа на образование на лицата (децата/учениците/студентите) со попреченост, и
- 3.2.1.3. Подобрување на условите за учење, капацитетите на училиштата, содржините и квалитетот во образованието и јакнење на капацитетите на човечките ресурси (наставниот кадар)

За овие специфични цели, досегашните остварувања во однос на ЕСРП 2020 и мерките за нивно постигнување се претставени во продолжение.

3.2.1.1. Намалување на осипувањето кај учениците и на бројот на лица кои рано го напуштаат образованието

Во текот на 2018 година, Министерството за образование и наука, во соработка со Македонски центар за граѓанско образование и Детската фондација „Песталоци“ започна со реализација на проектот „Инклузија на децата што се надвор од училиштата во образовниот систем“, чија цел е креирање механизам за споделување податоци на национално и локално ниво за идентификација на децата на училишна возраст; изготвување скратени наставни програми за деца кои подоцна се вклучуваат во училиште; изготвување процедура за бесплатна нострификација за учениците од социјално ранливи категории, обуки за наставници и стручни соработници за инклузија на децата кои се надвор од училиште, како и обезбедување дополнителни активности. Новиот Закон за основно образование, донесен во јули 2019 година, вклучува поглавје „Образование на деца кои не биле вклучени во настава“, според кое децата кои не биле вклучени

во настава, а се со надмината возрасна граница да се изготвуваат соодветни наставни програми со кои ќе се овозможи нивно вклучување во соодветно одделение на основно образование.

Во референтниот период, МОН стави посебен акцент на интеграцијата на учениците Роми во образовниот систем преку сет од активности, мерки и стипенсии. Со ангажирање ромски образовни медијатори се овозможи унапредување на основното образование кај Ромите, меѓу другото и преку следење и евидентирање на нередовните ученици, слабите ученици, поддршка при реинтеграција на децата Роми на повратниците во образовниот систем, и подобрување на соработката помеѓу семејствата и училиштата. Беа подготвени Програми за советување ученици и за советување родители, според кои се работи со учениците под ризик и со нивните родители во текот на учебната година.

Владата ќе продолжи со спроведување 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 (Роми, ученици од рурални подрачја, сиромашни и други).

Мерки:

- Поттикнување на инклузијата на децата од маргинализираните групи, пред сè во основното и средното образование;
- Континуирано обезбедување бесплатни учебници за учениците од основните и средните училишта;
- Обезбедување 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 преземање соодветни (превентивни) мерки;
- Зајакната работа со родителите на учениците;
- Подобрување на интеграцијата и интеракцијата помеѓу ученици кои следат настава на различен јазик;
- Поттикнување и поддршка на образованието на ученици-Роми.

Овие мерки се поврзани со планираните политики и мерки во делот [3.3.4. Унапредување на социјалната инклузија на Ромите.](#)

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

Новиот Закон за основното образование, усвоен во јули 2019 година, ставаапсбен акцент на интеграцијата на учениците со попреченост во образовниот процес. Низ целиот референтен период, МОН и останатите засегнати институции спроведуваа редица мерки и активности (обуки за наставниците, нови вработувања на специјални кадри, стипендии и квоти за ученици со посебни потреби) со кои се

овозвозможи бројот на ученици со попреченост во редовните училишта постепено да се зголемува, за сметка на нивното намалување во посебните училишта. И новиот Закон за високото образование, усвоен во мај 2018 година, овозможува поголема овозможувачка околина за студентите со посебни потреби, додека кај возрасните лица се работеше на спроведување различни курсеви и програми за лица со попреченост.

Мерки:

- Обезбедување 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;
- 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. Подобрување на условите за учење, капацитетите на училиштата, содржините и квалитетот во образованието и јакнење на капацитетите на човечките ресурси (наставниот кадар)

Цел 4.с на одржливите развојни цели

Во јануари 2018 година, Владата на Република Северна Македонија усвои сеопфатна Стратегија за образование 2018-2025, заедно со Акциски план за нејзино спроведување. Оваа Стратегија е резултат на подолга интензивна работа и транспарентен и инклузивен процес кој се одвиваше со експертска поддршка на ЕУ, обезбедена преку ИПА Компонентата 4 и со вклученост на сите релевантни субјекти - националните власти, јавните институции, социјалните партнери, образовните институции, развојните партнери, стручните лица и останатите чинители во областа на образованието. Со Стратегијата, квалитетот на образовниот процес, на сите нивоа од предучилишно до високо образование, е прво-поставена цел, чие исполнување преку палета од мерки и програми ќе донесе подобри образовни исходи на среден до долг рок. Во референтниот период, продолжја активностите за изградба, реконструкција и реновирање основни и средни училишта, согласно усвоените планови на владата, како и обуките на наставниот кадар од основните и средните училишта. Во август 2019, донесен е Закон за наставници и стручни соработници во основните и средните училишта, со кој се уредува професионалниот развој (обуки) и кареирниот развој.

Мерки:

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

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

ЕСРП поставува вкупно 3 индикатори за мерење на спроведувањето на Националната рамка за квалификации. Притоа, направен е напредок во воспоставувањетосекторски комисии за квалификации и регистар на валификации, додека опсерваторијата на вештини сеуште не е воспоставена.

Процесни индикатори	ЕСРП 2020			ЕСРП(Р) 2022			
	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Број на формирани Секторски Комисии за квалификации (за развој и проверка на квалитетот на квалификациите во одредени сектори)	Нема	8	9	11	13	16	16
Воспоставена и функционална Опсерваторија за вештини (за предвидување на потребите од вештини на пазарот на труд)	Нема	Воспоставена	Нема	Направен и се иницијални чекори	Во тек е воспоставување	Воспоставена	Воспоставена
Функционален Регистар на квалификации (за преглед и транспарентност на квалификации)	Нема	Воспоставен регистар	Воспоставен регистар	Функционален регистар	Функционален регистар	Надграден со модул за регистар стандард и на занимање и модул	Функционален и надграден регистар

те)

за
ревизија
на
стандард
но
занимањ
е

Специфичните цели во рамки на оваа општа цел вклучуваат:

- 3.2.2.1. Воспоставување одржлив систем на НРК и јакнење на човечките ресурси за негова примена

За оваа специфична цел, досегашните остварувања во однос на ЕСРП 2020 и мерките за нивно постигнување се претставени во продолжение.

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

Во соработка со повеќе различни релевантни субјекти и чинители изготвен е Патоказ за понатамошен развој и имплементација на Македонската рамка на квалификации (МРК) и започнато е негово спроведување. Во референтниот период се работеше и на изработка на низа документи за процесите во системот на квалификации (протоколи, методологии, прирачници, водичи и упатства итн.). Формирани беа и 9 секторски комисии за квалификации и функционален Регистар на квалификации, во кој се внесени 46 квалификации. ЦСОО работеше на тема обезбедување квалитет во стручното образование. Европската фондација за обука (ЕТФ) воспостави Форум за обезбедување квалитет во стручното образование и обука (ВЕТ). Форумот е иницијатива за транснационална соработка помеѓу националните институции за стручно образование и обука во однос на осигурување квалитет во земјите-партнери на ЕТФ.

Мерки:

- Јакнење на улогата на Националниот Одбор на Македонската рамка на квалификации;
- Усвојување и имплементација на Упатства и процедури за осигурување на квалитет согласно препораките на Европската рамка на квалификации (ЕРК);
- Воведување 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;

- Подобрување на транспарентноста на постигнатите резултати од учење за учениците што завршиле СОО, преку доделување на прилог кон дипломата, согласно НРК и праксата во ЕУ.

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

ЕСРП поставува вкупно 4 индикатори за мерење на вработливоста и функционалноста на концептот на доживотно учење. Притоа, во референтниот период, само учеството на учениците во средните училишта во системот на стручно образование и обука беше одржано на целната вредност од 60%, додека учеството доживотното учење и стапката на вработеност на лицата кои неодамна завршиле образование останаа стагнантни, што повлече надолна ревизија на нивните целни вредности за 2022 година.

Исходни индикатори	ЕСРП 2020				ЕСРП(Р) 2022		
	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Учество на учениците во средните училишта во системот на СОО	58.8%	>60%	60%	>60%	>60%	>60%	>60%
Учество во доживотно учење	2.5%	>5.5%	2.4%	>3.0%	>3.3%	>3.7%	>4.0%
Индикатор 4.3.1. на одржливите развојни цели							
Стапка на вработеност на лица (20–34 год.) кои неодамна завршиле средно или високо образование	48.0%	60.0%	49.1%	52%	54%	55%	55%
Број на Регионални центри за стручно образование	:	:	Нема	Нема	Донесени и усвоени законски одредби за воспоставување	Развиени и усвоени подзаконски акти (критериуми,	3 Регионални Центри за СОО

и обука
(РЦСОО)

на РЦСОО

процедури и
одговорности)

Специфичните цели во рамки на оваа општа цел вклучуваат:

- 3.2.3.1. Развој, модернизација и зголемување на атрактивноста на стручното образование и обука
- 3.2.3.2. Развој и унапредување на неформалното образование и образованието за возрасни

За овие специфични цели, досегашните остварувања во однос на ЕСРП 2020 и мерките за нивно постигнување се претставени во продолжение.

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

Цел 4.3. на одржливите развојни цели

Во референтниот период се работеше на изработка на методологии за стандарди за квалификации и наставни планови и беа изработени и усвоени нови стандарди на занимања, во склоп на посеопфатната реформа на четиригодишното средно стручно образование. Во 2018 година започна пилотирањето на дуалното средно стручно образование во соработка со две странски компании во земјава. Од учебната 2019/2020 година се воведени модулари наставни програми на сите профили во средното стручно образование. Слично, започнаа повеќе проекти кои имаат цел подигање на значењето, квалитетот и свеста за средното стручно образование.

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 локалната самоуправа и на социјалните партнери во процесите, пред сè - претставниците на бизнис заедницата итн. Особено е важно да се поттикнат и промовираат иницијативи за поблиска и ефикасна соработка на сите важни актери на локално ниво, врз основа на меѓусебно разбирање и посветеност на постоечките предизвици. Вклучувањето на локалната самоуправа, образовни институции, како што се универзитетите, даватели на обука, како и клучните субјекти кои го претставуваат локалното стопанство, може значително да ги збогати локалните партнерства.

Воспоставувањето на Регионалните центри за стручно образование и обука (РЦСОО) претставува значајна можност за оптимизација на инвестициите во средното стручно образование преку прилагодување на потребите на пазарот на труд и потребите на локалната задница со што би се намалил јазот помеѓу понудата и побарувачката на вештини. Продобивките од воспоставувањето на овие центри вклучуваат:

- Широк опфат на и ефекти од формалното и неформалното образование, пост-средното образование, образование на возрасни;
- Оптимизирање на инвестициите во стручно образование и обука - вклучително и снабдување со стручно образование и обука (инфраструктура, но и со опрема);
- Модерни и флексибилни наставни програми со можност за продолжување на практиканство во компании;
- Имплементација на процес за валидација на неформално и информално образование;
- Квалификација и преквалификација за вработени и невработени;
- Ќе се активира вертикалната и хоризонталната проодност помеѓу видовите и степените на образование, која може да се реализира континуирано во текот на школувањето или дисконтинуирано, на пример, по вработувањето или во подоцнежните години;
- Учениците во стручното образование, со вклучување директно во производството во компаниите и другите организации, ќе можат да стекнуваат знаења и вештини учејќи преку работа, со што работно ќе се оспособат, што ќе им помогне директно да се вклучуваат на пазарот на трудот.

Мерки:

- Обезбедување 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;
- Изработка и имплементација на Концептот за учење преку работа;
- Воспоставување Регионални Центри за стручно образование и обука.

3.2.3.2. Развој и унапредување на неформалното образование и образованието за возрасни

Цел 4.4. на одржливите развојни цели

Донесена е Стратегија за образование на возрасни 2019-2023 и формирано е Координативното тело за следење на мерката „Воспоставување на системот за валидација на неформално и информално учење“ во рамки на Стратегијата за образованието за 2018-2025 година. Во референтниот период идентификувани се потребите за законски измени и изготвени се нацрт верзии на соодветната легислатива. Изготвени се и Методологија за валидација на неформалното и информалното учење и Анализа на провајдерите во системот на валидација на неформалното и информалното учење, како основа за понатаошен развој и унапредување на неформалното образование и образованието за возрасни.

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 даватели на НО и ОВ.

3.3. Социјална инклузија и социјална заштита

Структурните промени и сеопфатни реформи во системот на социјалната заштита чија практична имплементација започна во 2019 година ја наметнаа потребата од реорганизација на главните приоритети и цели во ова поглавје од програмата. Оттука, во сферата на социјалната инклузија и социјалната заштита, ЕСРП ги поставува следните цели:

- Зголемување на ефикасноста и ефективноста на системот за социјална помош
- Подобрување на достапноста на социјалните услуги
- Поддршка и унапредување на деинституционализацијата
- Унапредување на социјалната инклузија на Ромите
- Справување со клучните предизвици во делот на одржливоста на пензискиот систем
- Справување со клучните предизвици во областа на здравствениот систем и здравствената заштита на населението

Постигнувањето на овие цели ќе се врши со лепеза од мерки кои се дадени во продолжение на овој дел, заедно со сет од индикатори и сврзани целни вредности. Вкупниот напредок во делот на социјалната инклузија и социјалната заштита ќе се оценува според следните генерални целни индикатори:

Насловен индикатор	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Стапка на сиромаштија Индикатор 1.2.1 на одржливите развојни цели	21.9%	20.5%	19.1%	17.9%	16.0%

3.3.1. Зголемување на ефикасноста и ефективноста на системот за социјална помош

ЕСРП поставува вкупно 4 индикатори за мерење на ефикасноста на системот за социјална помош. Со оглед дека главната цел во претстојниот период на системот за социјална помош е подобрување на таргетирањето и следствено позначајно влијание врз сиромаштијата, индикаторите предвидуваат дека покриеноста на домаќинствата со социјална помош ќе се удвои до 2022 година, а стапката на апсолутна сиромаштија ќе се намали под 1%. Програмите предвидуваат и соодветен опфат на деца и лица над 65 години, чиј број се очекува постепено да расте.

ЕСРП 2020

ЕСРП(Р) 2022

Исходни индикатори	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
% на домаќинства кои се покриени со сите видови парични давања од социјална заштита	7.5%	НА	8%	9%	10.5%	12%	14%
Индикатор 1.3.1 на одржливите развојни цели							
% на апсолутна сиромаштија	4.3%	НА	НА	3.5%	2.0%	1.5%	<1.0%
Индикатор 1.1.1 на одржливите развојни цели							
Број на деца опфатени со програмите за детска заштита (детски додаток и додаток за образование)	НА	НА	43,000 д.д. 3,800 о.д.	60,000 д.д. 50,000 о.д.	70,000 д.д. 65,000 о.д.	75,000 д.д. 65,000 о.д.	75,000 д.д. 65,000 о.д.
Број на лица корисници на право од социјална сигурност на старите лица	НА	НА	НА	1,200	3,000	4,080	6,000

Специфичните цели во рамки на оваа општа цел вклучуваат:

- 3.3.1.1. Подобрување на обемот, опфатот и таргетирањето на социјалната помош

За оваа специфична цел, досегашните остварувања во однос на ЕСРП 2020 и мерките за нивно постигнување се претставени во продолжение.

3.3.1.1. Подобрување на обемот, опфатот и таргетирањето на системот на социјалната помош

Цел 1.3. на одржливите развојни цели

Во текот на 2018 беа изработени нови закони за социјалната заштита и за социјална сигурност на стари лица, додека Законот за заштита на децата претрпи значајни измени. Целите на овие новини беа во насока на подобрување на обемот, опфатот и таргетирањето на социјалната помош. Имено, реформираниот систем

на социјални надоместоци обезбедува поефикасна заштита преку: 1) воведување гарантирана парична помош за материјално необезбедените домаќинства со што домаќинствата во состојба на социјален ризик ќе добијат паричен надомест како надополнување на приходот до линијата на сиромаштија; 2) активација на корисниците на гарантирана минимална помош заради оспособување за работа и вработување; и 3) унапредување и развивање на социјалните услуги (види [цел 3.3.2](#)). За остварување на еден од најголемите приоритети, искоренување на детската сиромаштија, со измените и дополнувањата на Законот за заштита на децата се овозможи полесен пристап до детскиот додаток за семејства со деца кои имаат ниски приходи. Во овој дел, се отстрани условот семејството да мора да има вработен член, услов кој досега беше клучен во остварувањето на правото на детски додаток. Новина кај детската заштита е и воведувањето на образовниот додаток на деца кои редовно посетуваат настава во основно и средно училиште, заради поддршка на родителите во подмирувањето на училишните трошоци, со што ќе се влијае и врз превенција на раното напуштање на училиштето. Правото на условен паричен надоместок кое се трансформира во додаток за образование, беше наменето само за деца од средно образование - корисници на социјална парична помош и детски додаток, а со реформите истото се прошири и за деца во основно образование, но и за сите домаќинства со ниски приходи.

Во текот на референтниот период отпочнаа активности за активација на корисниците на гарантирана минимална помош заради оспособување за работа и вработување, со донесување подзаконски акт и овозможување на соработката помеѓу стручните лица од центрите за социјална работа и центрите за вработување. Имено, со оваа реформа, соработката се предвидува да биде дополнително унапредена и продлабочена, во насока на поддршка и активација на работоспособните корисници на социјална заштита, преку континуирана, тесна и заедничка соработка, насочена кон подготовка и имплементација на индивидуални планови за активација со корисник на гарантирана минимална помош, заради негово учество во мерките на активни политики за вработување и надминување на материјалната необезбеденост на домаќинството. Во оваа насока е и промената на моделот на работење на центрите за вработување и центрите за социјална работа, преку воведување на моделот „водење на случај“ (case-management) во двата вида центри. За ова, кон крајот на 2018 година спроведени се обуки на стручните лица од центрите за социјална работа (647 лица) и на 30% од стручните лица (150 лица) кои работат на активните мерки за вработување од центрите за вработување.

Мерки:

- Унапредување на адекватноста и зголемување на опфатот на корисници во системот на социјална заштита;
- Обезбедување социјална сигурност за лица над 65 години во ризик од сиромаштија;
- Унапредување на адекватноста и зголемување на опфатот на деца во системот на заштита на децата;

- Подобрување на соработката помеѓу институциите задолжени за спроведување мерки за активација на пазарот на труд и за обезбедување социјална заштита.

Мерките од овој дел се комплементарни со планираните мерки во делот [3.1.1.2. Намалување на невработеноста на долгорочно невработените и лицата од останатите ранливи групи](#), т.е. развивањето и спроведувањето специфични мерки за активација и поддршка на вработувањето на социјално загрозените лица, како и со [3.1.1.3 Поттикнување на интеграцијата на жените на пазарот на труд и ублажување на родовиот јаз](#).

3.3.2. Подобрување на достапноста на социјалните услуги

ЕСРП поставува вкупно 6 индикатори за мерење на развиеноста на социјалните услуги. Притоа, се предвидува понатамошен раст на бројот на воспоставени центри за социјални услуги и локални совети за социјална заштита. Добри резултати се постигнати во делот на социјалните услуги за старите лица и трендот се очекува да продолжи.

Процесни индикатори	ЕСРП 2020			ЕСРП(Р) 2022			
	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Број на воспоставен и локални совети за социјална заштита	:	:	0	20	40	60	81
Број на воспоставен и регионални совети за социјална заштита	-	8	-	3	8	8	8
Број на лиценциран и даватели на услуги (според типот на услуги; во	:	:	:	10	15	20	30

домот на
корисникот,
во
заедницата,
вон-семејна
заштита)

Специфичните цели во рамки на оваа општа цел вклучуваат:

- 3.3.2.1. Развој и унапредување на социјалните услуги вклучување различни субјекти во квалитетно и ефикасно обезбедување социјални услуги

За оваа специфична цел, досегашните остварувања во однос на ЕСРП 2020 и мерките за нејзино постигнување се претставени во продолжение.

3.3.2.1. Развој и унапредување на социјалните услуги и вклучување различни субјекти во нивно квалитетно и ефикасно обезбедување

Реформата на системот на социјална заштита (види [точка 3.3.1](#)) цели кон унапредување и развивање на социјалните услуги согласно индивидуалните потреби на корисникот, кои ќе се обезбедуваат во домот на корисникот, во заедницата и вон семејството, како и развој на иновативни и интервентни социјални услуги. Обезбедувањето на социјалните услуги, освен од централно ниво, ќе се реализира и од локалната самоуправа, граѓански организации, физички лица и приватниот сектор. Министерството за труд и социјална политика ќе продолжи да обезбедува средства за развивање и давање социјални услуги од различни лиценцирани и овластени даватели на социјални услуги, чија цена ќе биде пресметана согласно новата методологија за пресметка на цена на чинење на социјални услуги, чија изработка е во тек. Со тоа ќе се зголеми достапноста, квалитетот и иновативноста на социјалните услуги. На овој начин ќе се поттикне и плурализација на дејноста и ќе се отвори можноста за делегирање на социјалните услуги на надворешни обезбедувачи (граѓански организации, приватни компании, физички лица итн).

Во претстојниот период ќе продолжат да се спроведуваат политики, мерки и активности кои ќе придонесуваат кон натамошно јакнење на капацитетите на сите релевантни субјекти на централно и на локално ниво за креирање и спроведување на ефикасни локални политики прилагодени на локалните потреби и за обезбедување квалитетни и ефикасни социјални услуги.

Потребно е да се воспостават јасни и транспарентни механизми за лиценцирање на давателите на услуги и за финансирање на социјалните услуги. Во прв ред, ова се однесува на комплетирање на правната рамка (вклучувајќи ги подзаконските акти), како и градење капацитети во рамките на националните институции, во прв ред Министерството за труд и социјална политика), за соодветна и ефикасна примена на механизмите.

Исто така, треба да се предвидат партиципативни механизми за континуиран мониторинг и оценка на квалитетот на социјалните услуги, кои за појдовна основа ќе ги имаат задоволството на корисникот од добиената услуга и промената во квалитетот на неговото живеење како резултат на добиената услуга.

Првите чекори за воспоставување индивидуализирани социјални услуги во заедницата се направени во текот на април 2018 година, кога за првпат се вовеле услугата лична асистенција за лица со потешка или најтешка телесна попреченост и потполно слепи лица. До октомври 2019 година, вкупно 70 лица добија можност да ја користат услугата лична асистенција во девет општини. Во текот на 2018, започна проект за развој на професионалната рехабилитација во две општини во Северна Македонија - Скопје и Струмица, за што се обезбедени неопходните услови и практичната имплементација треба да започне во текот на 2019 година. Општо, во 2018 година, просечниот број лица/корисници од различни ранливи категории кои ги користеле услугите во алтернативни форми на обезбедување грижа и социјални услуги во заедницата се зголеми за 57% споредено со 2017. Тоа се должи на значителните напори за проширување на мрежата на постоечки услуги во заедницата и алтернативни форми на грижа и заштита на специфични ранливи категории на граѓани.

Министерството за труд и социјална политика отпочна со реализација на „Проект за подобрување на социјалните услуги“ финансиран од заем на Светската банка. Една од главните цели на проектот е развој и подобрување на квалитетот на социјалните услуги во локалните заедници, согласно потребите на граѓаните и зголемување на пристапот до социјалните услуги наменети за ранливите групи граѓани, постарите лица, лицата со попреченост и други лица, за што се обезбедени вкупно 10,8 милиони евра, за период од 5 години. Општините ќе може да аплицираат за грантови наменети за проекти за развој на социјални услуги во локалните заедници, вклучувајќи помош и нега во домот, лична асистенција, услуги на дневен престој, услуги на привремен престој, групни домови, дневни центри, живеење со поддршка и други иновативни услуги во заедницата, реализирани од општините или во соработка со други даватели на услуги. Средствата од грантот ќе бидат наменети за воспоставување на услугата и финансирање на услугата по корисник по утврдена цена на услугата во наредните 12 месеци. Во рамките на проектот обезбедена е и техничка помош за општините за проценка на потребите и побарувањата за социјални услуги на локално ниво. На општините кои ќе изразат интерес за добивање грант за развој на социјални услуги, ќе им се обезбеди директна поддршка за подготовка на документите за апликација.

Мерки:

- Креирање поволна правна рамка за обезбедување социјални услуги од различни даватели;
- Обезбедување финансиска и техничка поддршка за развој на социјални услуги.

Мерките од овој дел се комплементарни со планираните мерки во делот [3.1.1.3 Поттикнување на интеграцијата на жените на пазарот на труд и ублажување на родовиот јаз.](#)

3.3.3. Поддршка и унапредување на деинституционализацијата

ЕСРП поставува вкупно три индикатори за мерење на унапредувањето на деинституционализацијата. Притоа, претходно поставената цел за 2020 беше значително надмината, поради фокусот кој Владата и МТСП го ставија врз деинституционализацијата, така што се очекува овие трендови да продолжат.

Процесни индикатори	ЕСРП 2020			ЕСРП(Р) 2022			
	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Број на лица сместени во станбени единици за живеење со поддршка или групни домови	93	150	173	200	220	240	250
Број на корисници на социјални услуги (по тип на услуги: во домот, во заедницата, вон-семејна заштита)	1,750	2,270	3,058	3,500	3,750	4,000	4,500
Број на лица сместени во резиденцијални установи за социјална заштита	н/а	н/а	376	270	170	100	0

Специфичните цели во рамки на оваа општа цел вклучуваат:

- 3.3.3.1. Зајакнување на процесот на деинституционализација

За оваа специфична цел, досегашните остварувања во однос на ЕСРП 2020 и мерките за нивно постигнување се претставени во продолжение.

3.3.3.1. Зајакнување на процесот на деинституционализација

Во септември 2018 година, Владата на Република Северна Македонија ја усвои Националната стратегија за деинституционализација 2018-2027 „Тимјаник“. Акцискиот план 2019-2027 за спроведување на Национална стратегија за

деинституционализација беше усвоен во мај 2019. Стратегијата придонесува да се изгради систем за испорака на социјални услуги, заснован на пристапот на човекови права, кој ги унапредува правата, вклученоста и достоинството на корисниците. Појдовна точка е признавање на индивидуалните потреби на корисниците, како и нивните животни приоритети и желби, а сеопфатниот принцип ќе биде корисниците да се зајакнат и да им се даде поддршка да ја остварат својата волја, како и да имаат контрола врз својот живот и врз услугите што ги добиваат. Стратегијата и Акцискиот план се засновани на четири главни приоритети:

1. Трансформација на институциите,
2. Преселба на корисниците,
3. Развој на услуги во заедницата и
4. Превенција на институционализацијата.

Се очекува процесот на деинституционализација да продолжи во насока на реализација на предвидените четири приоритети во Националната стратегија за деинституционализација 2018-2027.

Мерки:

- Комплетирање на трансформацијата на резиденцијалните социјални институции во даватели на современи социјални услуги;
- Развој на нови социјални услуги согласно новиот Закон за социјалната заштита;
- Отпочнување на деинституционализацијата на институциите за лица со нарушено ментално здравје.

3.3.4. Унапредување на социјалната инклузија на Ромите

ЕСРП поставува вкупно 10 индикатори за мерење на унапредувањето на социјалната инклузија на Ромите, поделени во три дела: пазар на труд, образование и здравствена заштита. Особен напредок во референтниот период не се забележува кај ниедна група индикатори, иако трендовите кај доенечката смртност и стапката на премин на ученици Роми од основно во средно образование има позитивни тенденции. Оттука, повеќето од целните вредности на индикаторите се ревидирани за да ја одразат реалноста и потенцијалите кај ромската популација.

Исходни индикатори	ЕСРП 2020		ЕСРП(Р) 2022				
	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Вклученост на Роми во услугите на	100	1,400 (30%)	227 апмв	250 апмв	275 апмв	300 апмв	325 апмв

пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување		жени и млади)	8,071 услуги	8,500 услуги	9,000 услуги	9,500 услуги	10,000 услуги
Учество на Ромите во вкупниот број на регистрирани невработени лица во АВРСМ	5.5%	4.5%	8.5%	8.6%	8.7%	8.7%	8.7%
Вклученост на Ромски деца (0-6) во претшколско образование	840	1,000-1,200	729	770	850	930	1,000
Стапка на премин на ученици Роми од основно во средно образование	83%	90%	87%	89%	90%	91%	92%
Стапка на премин на ученици Роми од средно во високо образование	40%	45%	38%	40%	42%	44%	45%
Процент на ученици Роми кои успешно завршуваат основно образование	75%	82.5%	77%	80%	81%	82%	83%
Стапка на доенечка смртност кај ромската популација	14.2‰	<10‰	10.2‰	<9‰	<8‰	<7.5‰	<7‰
Процесни индикатори	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Број на реализирани проекти од	8	23	НА	23	23	23	23

комуналната инфраструктура во населби со претежно ромско население								
Број на ромски семејства кои имаат пристап до социјални станови	102	110	118	120	130	140	150	
Број на запишани студенти Роми во високо образование	188	205	300	320	350	380	400	

Специфичните цели во рамки на оваа општа цел вклучуваат:

- 3.3.4.1. Понатамошно унапредување на условите и квалитетот на живот, пристапот до услуги и социјалната инклузија на Ромите

За оваа специфична цел, досегашните остварувања во однос на ЕСРП 2020 и мерките за нивно постигнување се претставени во продолжение.

3.3.4.1. Понатамошно унапредување на условите и квалитетот на живот, пристапот до услуги и социјалната инклузија на Ромите

Ромите, како особено значајна ранлива целна група, во референтниот период беа вклучени во имплементацијата на различните активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд, како Програмата за самовработување, Програмата за Поддршка на растот на микро, мали и средни претпријатија за создавање на нови работни места за млади лица до 29 години, Програмата за општинско-корисна работа и други. Евидентен е и порастот на вклучувањето на Ромите во услугите кои ги обезбедува Агенцијата за вработување. Редица мерки, програми и грантови шеми овозможуваат подобрување на исходите за Ромите во сферите образование, домување и здравствена заштита.

Во претстојниот период ќе продолжи креирањето и спроведувањето на политики и мерки со кои ќе се настојува да се подобри состојбата, вклученоста и интеграцијата на Ромите во различните области (пазар на труд и вработување, здравствена заштита, образование, домување и други). При дизајнирањето на мерките за оваа ранлива група население, особено ќе се води сметка за подобрување на опфатот на ромските жени и девојчиња кои се наоѓаат во особено неповолна положба, за што се потребни и специфични, соодветно прилагодени мерки и активности. Меѓу другото, ќе се продолжи со спроведување специфични

мерки за зголемено учество и вклучување на Ромите (вклучително жените-Ромки) во различните обуки, активности за дооформување на образованието, јакнење на свеста и информираноста и бројни други активни мерки за подобрување на нивната вработеност и вклученост на пазарот на труд, како еден од најефикасните начини за долготрајно подобрување на состојбите на оваа ранлива категорија на граѓани.

Мерки:

- 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 и услуги на пазарот на трудот;
- Подигнување на степенот на образование на Ромите и нивната вклученост во сите нивоа на образование;
- Подобрување на квалитетот на домување на ромската заедница и подобрување на инфраструктурата во местата каде живее доминантно ромско население;
- Континуирано подобрување на здравствениот статус и пристапот до здравствена заштита за Ромите.

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

ЕСРП поставува вкупно 2 индикатори за мерење на справувањето со клучните предизвици во делот на одржливоста на пензискиот систем. Се очекува досегашниот негативен тренд на пад на изворните приходи на ПИОСМ во однос на вкупните расходи да биде запрен со предвидените реформи и мерки и да биде свртен во позитивна насока, додека животниот стандард на пензионерите се очекува да биде одржан.

Исходни индикатори	ЕСРП 2020			ЕСРП(Р) 2022			
	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
% на изворни приходи во однос на вкупни расходи на ПИОСМ	54.5%	НА	53.1%	55%	58%	60%	65%
% на просечна пензија во просечна плата	59.7%	НА	59.5%	60%	60%	60%	60%

Специфичните цели во рамки на оваа општа цел вклучуваат:

- 3.3.5.1. Зајакнување на финансиската одржливост на пензискиот систем и унапредување на ефикасноста во остварување на правата од пензиското и инвалидското осигурување
- 3.3.5.2. Одржување на адекватноста на пензијата и заштита на стандардот на корисниците на пензија

За овие специфични цели, досегашните остварувања во однос на ЕСРП 2020 и мерките за нивно постигнување се претставени во продолжение.

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

По извршена сеопфатна анализа на одржливоста на пензискиот систем во 2018 година, се пристапи кон реформирање на системот. Реформата опфати четири клучни аспекти. Прво, се вовеле критериум за членство во вториот столб – датумот на раѓање. Сите осигуреници кои по 1 јануари 2019 година прв пат пристапуваат во задолжителното пензиско и инвалидско осигурување и на датумот на пристапување се помлади од 40 години, се задолжителни членови во задолжителните пензиски фондови. На сите задолжителни членови на задолжителните пензиски фондови кои се родени пред 1 јануари 1967 година им престанува членството во вториот пензиски столб и се враќаат во прв столб, додека за доброволните членови на задолжителните пензиски фондови родени пред 1 јануари 1967 година е предвидено право на избор за продолжување/прекинување на членството во вториот столб од 1 јануари 2019 до 30 септември 2019 година. Второ, се изврши зголемување на заменските стапки за членови на двостолбниот систем и прилагодување на заменските стапки за членовите во првиот столб, на 1% за маж (претходно 0.75%) и 1.14% за жена (претходно 0.86%). Трето, од 1 јануари 2019 година, пензиите се усогласуваат два пати годишно на 1 јануари и 1 јули според порастот на трошоците на живот, а доколку бруто домашниот производ во претходната година има реален пораст повеќе од 4% ќе може да се изврши и дополнително усогласување. Четврто, од 1 јануари 2019 година се изврши зголемување на стапките на придонес, од 18% на 18.4% за пензиско и инвалидско осигурување и од 7,3% на 7,4% за здравствено осигурување. Во 2020 година, тие дополнително ќе се зголемат на 18.8% и 7.5%, соодветно.

Во наредниот период, се планираат повеќе зафати што имаат за цел подобрување на администрирањето на социјалното осигурување и и подобрување на точноста на податоците во евиденциите за осигурениците во задолжителното социјално осигурување, а со тоа и зголемување на ефикасноста во остварување на правата од пензиското и инвалидското осигурување. На пример, ќе се вовеле единствен систем на пријавување на осигуренците и ажурирање на нивните податоци, но и ќе се поедностави системот на пријавување на осигуренците во системот на социјално осигурување. Се предвидува и унапредување на законската рамка која уредува прашања кои се однесуваат на лицата со попречености и на работните

места со стаж на осигурување со зголемено траење (бенефициран стаж) преку поедноставување на утврдувањето на инвалидноста за остварување на сите права по основа на ивадноост, потоа големување на процентот на учество на лицата со попречености во пазарот на трудот пред се на отворениот пазар на труд и ревидирање на работните места со бенефициран стаж. Овие мерки ќе се реализираат со заем на Светска Банка во рамки на проектот за социјално осигурување и пензиска администрација (СИПА Проект).

Мерки:

- Понатамошно унапредување на финансиската одржливост на пензискиот систем;
- Подобрување на квалитетот на услугите во администрирањето на социјалното осигурување, вклучително и подобрување на точноста на податоците во евиденциите за осигурениците во задолжителното социјално осигурување;
- Олеснување на пристапот до правата по основ на инвалидноост или привремено/трајно оневозможување за извршување на работната дејност.

3.3.5.2. Одржување на адекватноста на пензијата и заштита на стандардот на корисниците на пензија

Во 2019 година беше донесен и Законот за социјална сигурност на старите лица, со кој се предвидуваат парични давања на лица кои навршиле 65 години а кои не остваруваат старосна или друг вид пензија, со цел овие лица да се извлечат од апсолутна сиромаштија. Со пензиската реформа (види [цел 3.3.5.1](#)) се вовеле и нов начин на усогласување на пензиите, односно на 1 јануари и 1 јули секоја година според процентот на порастот на индексот на трошоците на живот, и се остави можноста за дополнителен пораст кога БДП растот надминува 4%. Исто така, со овие измени се усогласија заменските стапки за пресметка на пензијата за пензионерите од прв и втор столб пропорционално на распределбата на придонесот за прв и втор столб. Ваквите мерки, освен што ќе ја запазат финансиската одржливост на пензискиот систем, ќе овозможат и зачувување на животниот стандард на пензионерите. Животниот стандард на пензионерите со најниски износи на пензија, во референтниот период беше поддржан со проектот за бањско-климатска рекреација.

Мерки:

- Обезбедување социјалната сигурност на пензионерите преку мерки на заштита и подобрување на социјалниот стандард на оваа категорија на граѓани.

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

ЕСРП поставува вкупно 3 индикатори за мерење на справувањето со клучните предизвици во областа на здравствениот систем и здравствената заштита на населението. Притоа, во референтниот период се забележува одреден напредок.

Исходни индикатори	ЕСРП 2020			ЕСРП(Р) 2022			
	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Стапка на доенечка смртност	9.9‰	7‰	9.2‰	8.5‰	8.1‰	7.5‰	<7‰
Индикатор 3.2.2 на одржливите развојни цели							
Процесни индикатори	2015	2020ц	2018	2019ц	2020ц	2021ц	2022ц
Број на новоизградени и реконструирани јавно-здравствени објекти	НА	2 нови 4 рек.	1 нов 3 рек.	2 нови 4 рек.	2 нови 4 рек.	2 нови 4 рек.	2 нови 4 рек.
Извршена надградба со нови модули на интегрираниот здравствен информатички систем „Мој термин“	19	33	31	31	32	33	33

Специфичните цели во рамки на оваа општа цел вклучуваат:

- 3.3.6.1. Унапредување на пристапот до здравствена заштита за сите граѓани, условите во здравството и квалитетот на здравствените услуги
- 3.3.6.2. Намалување на одливот на медицински кадар и подобрување на стручноста и компетентноста на здравствените работници

За овие специфични цели, досегашните остварувања во однос на ЕСРП 2020 и мерките за нивно постигнување се претставени во продолжение.

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

Цел 3.8. на одржливите развојни цели

Здравствениот систем во изминатиот повеќегодишен период континуирано се реформира со цел да се обезбеди подобрување, унапредување и одржување на здравјето на населението. Во референтниот период продолжи имплементацијата 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 нова мрежа од јавно здравствени објекти, во кои ќе се обезбедува подобра, поефикасна и поквалитетна здравствена заштита. Во активностите за изградба и реконструкција на објектите за здравствена заштита, во согласност со постоечката легислатива, особено внимание се обрнува и на обезбедувањето на соодветна пристапност на објектите за лицата со инвалидност. 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 на опфатот и пристапот до квалитетна здравствена заштита за одредени специфични ранливи групи на население. За реализација на проектот „Изградба на Универзитетски Клинички Центар во Скопје“, Владата на РСМ донесе одлука проектот да се реализира на нова локација, односно во Општината Ѓорче Петров.

Мерки:

- Продолжување со мерките за изградба, доградба и реконструкција на јавно здравствени објекти;
- Подобрување на достапноста до здравствена заштита за одредени специфични ранливи групи – бремени жени и доенчиња, возрасни лица на возраст над 62 години, Роми и други;
- Унапредување и надградба на воспоставениот интегриран здравствен информатички систем „Мој Термин“;
- Унапредување на системот за превенција и контрола на заразни болести.

Подетални информации за планираните политики и мерки кои треба да придонесат 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 во делот [3.3.4. Унапредување на социјалната инклузија на Ромите](#).

3.3.6.2. Намалување на одливот на кадар и подобрување на стручноста и компетентноста на здравствените работници

Индикатор 3.с на одржливите развојни цели

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:

- Зголемување на квотите на државни специјализации;
- Обезбедување средства за кофинансирање специјализација, односно субспецијализација на здравствените работници вработени во приватни здравствени установи, други правни лица и невработени.

4. УПРАВУВАЊЕ И ФИНАНСИРАЊЕ

Некои од главните предуслови кои ќе овозможат квалитетна и ефикасна имплементација на приоритетите и мерките наведени во ревидираната Програма за реформи во вработувањето и социјалната политика се обезбедување 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 и ревидирањето, така и за процесот на имплементација на ЕСРП, **Министерството за труд и социјална политика** е носечката институција со улога на главно координативно тело за обезбедување ефикасно и ефективно спроведување на мерките 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 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, институциите директно и во голема мера вклучени во имплементацијата на ревидираната ЕСРП се: Министерството за образование и наука, Министерството за здравство, Министерството за финансии, Министерството за транспорт и врски, Министерството за економија, Агенцијата за вработување со својата мрежа на 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 други институции, организации и установи кои ќе го координираат или директно ќе учествуваат во спроведувањето на мерките.

Се очекува голема и силна соработка и вклученост на социјалните партнери, организациите од граѓанското општество, како и на бројните меѓународни организации, донатори и агенции за помош и поддршка, кои ќе дадат голем придонес и во практичната имплементација.

Најзначаен придонес во обезбедувањето ефикасна практична имплементација на ревидираната ЕСРП, успешно ниво на справување со идентификуваните предизвици и постигнувањето на утврдените цели, ќе продолжи да се обезбедува и преку воспоставениот **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

Важен фактор за обезбедувањето соодветна имплементација на ревидираната ЕСРП е **постењето соодветни 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 секторски политики и реформи (социјални партнери, граѓански сектор, експертска јавност итн.).

Оттука, големо внимание ќе продолжи да се посветува на реформите на јавната администрација и паралелно и континуирано јакнење на капацитетите на сите останати релевантни субјекти, особено во областите клучни за ЕСРП. Во понатамошното **јакнење на секторскиот пристап** особено е важно јакнењето на: 1) механизмите за унапредување на меѓусебната соработка во креирањето и спроведувањето на секторските политики и реформи, 2) капацитетите за согледување на „големата слика“ при дефинирањето и спроведувањето политики и мерки кои се повеќесекторски, меѓусебно поврзани, меѓусебно зависни и кои имаат опсег кој излегува од надлежностите на само една институција, 3) капацитетите за развој и примена на механизми и алатки за следење и евалуација на секторските политики и активности, 4) механизмите и практиките за ефикасно вклучување на социјалните партнери и граѓанскиот сектор, 5) 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. Во следниот период, особено со воведувањето на секторската буџетска поддршка, ќе треба да се зајакнат механизмите и капацитетите за имплементација, следење и известување на политиките и на секторската реформска програма.

Овој вид активности за јакнење на капацитетите ќе продолжи да се спроведува и во претстојниот период, во различни институции/субјекти и на различни нивоа. Поддршката ќе се остварува и преку проектите финансирани од ЕУ и меѓународните организации. Поддршката се остварува преку организирање различни настани и активности за зајакнување на капацитетите, како што се обуки, работилници, конференции, техничка помош, заемни оценки, регионална соработка и регионално вмрежување, размена на добри практики и позитивни искуства, студиски посети, регионални средби, изготвување студии и анализи за специфични теми, пилотирање нови пристапи, итн.

4.2. Буџет и извори на финансирање

Изворите на финансиските средства алоцирани за имплементација на ЕСРП се **Буџетот на Република Северна Македонија** (буџетите на релевантните државни институции - ресорни министерства и организации), потоа поддршката од

фондовите на Европската унија, и тоа средства од ИПА фондовите 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 или веќе се поддржани од други билатерални донатори, меѓународни организации и развојни партнери во земјава, кои обезбедуваат помош и поддршка во имплементација на секторските политики, како што се МОТ, УНДП, Швајцарската агенција за развој и соработка, УСАИД, УНИЦЕФ, УН-Жени, ОБСЕ и други, а дел се финансираат и по пат на заеми обезбедени од меѓународни финансиски институции, како Светската Банка, Европската банка за обнова и развој, Банката за развој при Советот на Европа, Европската инвестициска банка и др.

Во рамки на ЕСРП има и програми и мерки за кои сè уште не е обезбедено финансирање и за кои изворот на финансиски средства ќе се утврди во текот на имплементацијата.

Како што е веќе потенцирано, значајна поддршка за политиките за вработување, образование и социјално вклучување се обезбедува преку Инструментот за претпристапна помош на Европската унија, во рамките на финансиската рамка 2014-2020 (ИПА II).

Во ноември 2018 се потпиша финансиската спогодба помеѓу Владата на РСМ и Европската комисија за спроведување на **ИПА Акциската програма 2017**, која ја вклучува акцијата „ЕУ поддршка на секторот Образование, вработување и социјална политика“ во вкупен износ од 25,15 мил. евра. Првиот проект финансиран од оваа акција предвидува натамошно зајакнување на капацитетите и влијанието на институциите на социјалниот дијалог во креирањето на економските и социјалните политики во земјата. Исто така, се спроведува и проект кој треба да го поддржи воспоставувањето на правната и институционалната рамка за развој на сервисите во заедницата за лицата со попреченост во согласност со националната Стратегија за деинституционализација 2018-2027. Програмата се фокусира и на други теми, како на пример 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, активација на корисниците на гаранатирана минимална помош, поддршка на домувањето за Ромите, стимулирање на социјалното претприемништво, итн.

Во завршна фаза е и програмирањето на **ИПА алокациите за 2019** во секторот „Образование, вработување и социјална политика“. Овој сектор ќе биде поддржан со вкупен износ од 23 мил. евра, кои ќе се реализираат преку Акцијата „ЕУ за младите“ во износ од 16,5 мил. евра и Акцијата „ЕУ за вклученост“ во износ од 6,5 мил. евра.

Акцијата „ЕУ за младите“ ќе придонесе да се олесни пристапот на младите на пазарот на трудот, преку подобрување на квалитетот, релевантноста и

инклузивноста на системот за стручно образование и обука и подобрување на можностите за вработување на младите жени и мажи. Поконкретно, акцијата ќе инвестира во подобрување на стручните квалификации, вештини и подготвеноста на младите да влезат на пазарот на трудот. Три училишта за средно стручно образование ќе се трансформираат во центри на извонредност кои ќе нудат учење базирано на работа и квалитетно образование. Понатаму, акцијата ќе поддржи непречен премин од училиште на работа, преку спроведување на програмата „Гаранција за млади“, со посебен фокус на младите лица кои не се вработени, ниту се во образование или обука (NEET). Се очекува акцијата да резултира со зголемена стапка на вработеност кај младите жени и мажи.

Акцијата „ЕУ за вклученост“ ќе придонесе кон намалување на сиромаштијата во земјата преку подобрување на социјалната, образовната и економската вклученост на лицата кои припаѓаат на најранливите групи. Ќе се инвестира во подобрување на пристапот до домување, образование и економски можности за Ромите и лицата кои живеат во длабока сиромаштија. Акцијата, исто така ќе ја подобри архитектонската пристапност на 8-12 образовните установи за лицата со попреченост. Понатаму, пристапот до социјални услуги во заедницата за ранливите групи ќе биде зголемен со воспоставување на еден или повеќе центри што ќе обезбедуваат квалитетни социјални услуги во заедницата. Во фокусот на акцијата ќе бидат главно неразвиените региони во земјата.

Сите овие, како и многу други планирани реформи, мерки и активности се веќе опфатени со ЕСРП Програмата и поддршката која ќе продолжи 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.

За одредени мерки од ЕСРП, финансиска поддршка се планира/очекува да се обезбеди и преку други ИПА II сектори и акции, како на пример секторот „Конкурентност и иновации“, Секторот „Реформа на јавната администрација“, како и акциите „Механизам за поддршка на процесот на европска интеграција“, „Учество во програмите на Унијата“ (кофинансирање на финансискиот придонес за учество во програмите Еразмус +; Програмата за вработување и социјални иновации (EaSI); Хоризонт 2020).

На располагање е и поддршката од одредени проекти во Повеќекорисничките ИПА програми. На пример, значајна улога се очекува и во рамки на втората фаза на **регионалниот Проект за Платформата за вработување и социјални прашања (ESAP - Employment and Social Affairs Platform**. Овој проект обезбедува помош на владите и останатите релевантни институции/ субјекти од земјите од Западниот Балкан во јакнење на административните капацитети за креирање, спроведување и следење на политиките од областа на вработувањето, образованието, социјалната заштита.

Вкупните индикативни средства планирани за спроведување на реформите и мерките кои се опфатени со ЕСРП за реформи во вработувањето и социјалната политика за периодот до 2022 година се во износ од **1 милјарда евра**.

Овие средства алоцирани за спроведување на ЕСРП(р) 2022 се индикативно дистрибуирани, согласно трите приоритетни области, на следниот начин:

1. Пазар на труд и вработување:	130,580,000 €
2. Човечки капитал и вештини:	106,414,412 €
3. Социјална инклузија и социјална заштита:	779,746,000 €

Сепак, имајќи ја во предвид мултидимензионалната природа на планираните реформи и мерки, како и нивната голема меѓусебна поврзаност, испреплетеност и комплементарност, 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 конкретни цели и мерки е даден во табелата, т.е. матрицата на ЕСРП цели и мерки (**Анекс 1**). Од овие средства, за периодот до 2022 година од инструментот ИПА планирана е поддршка во износ од околу **48.15 милиони евра**.

Покрај тоа, значителни финансиски средства се обезбедуваат и преку заеми од меѓународните финансиски институции за финансирање на одредени значајни проекти (на пример за изградба, доградба и модернизација на здравствени објекти, 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 подобрување на социјалните услуги, во рамките на кој, во делот на активностите поврзани со предучилишното згрижување и образование и развој на социјалните услуги во претстојниот период ќе се искористат околу 30,5 милиони евра, потоа Проектот (во подготовка) за социјално осигурување и пензиска администрација во висина од 13,78 милиони евра, преку кој ќе се реформира системот на инвалидско осигурување и работењето на институциите одговорни за администрирање на овој систем, итн.

4.3. Следење на имплементацијата на ЕСРП и постигнатиот напредок

За конзистентна и координирана имплементација на целите и мерките во ЕСРП, како и редовно и континуирано следење на напредокот во имплементацијата, со ЕСРП 2020 се воспостави оперативна **рамка и механизам за мониторинг на ЕСРП**. Процесот на следење е координиран од Министерството за труд и социјална политика, со активно учество на сите релевантни државни институции, социјални партнери и граѓански сектор.

Секторскиот пристап што го воведе 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 Северна Македонија го утврди моделот на секторска координација и ги воспостави телата одговорни за негово спроведување.

Секторските работни групи се воспоставија во 2015 година. **Работната група за секторот „Образование, вработување и социјална политика“** има повеќекратен мандат, но првенствено претставува меѓуресорски форум за водење дијалог за политиките во секторот, за оценка на напредокот во остварување на секторските политики и институционални капацитети. Секторската работна група е и место каде се утврдуваат приоритетите што ќе се финансираат од ЕУ, каде се следи нивната имплементација и се остварува донаторска координација. Секторската работна група се состанува во пленарен состав најмалку два пати годишно. Почнувајќи од 2018 со пленарните состаноци заседаваат министрите за труд и социјална политика и за образование и наука.

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.

Поконкретно, во оваа работна група вклучени се претставници од следниве **државни органи и институции:**

- Министерство за труд и социјална политика;
- Министерство за образование и наука;
- Министерство за здравство;
- Министерство за финансии;
- Секретаријат за европски прашања;
- Канцеларија на Претседателот на ВРСМ;
- Кабинет на ЗПВРСМ задолжен за економски прашања;
- Кабинет на Министерот без портфолио Координатор на декадата за Роми;
- Министерство за информатичко општество и администрација;
- Агенција за вработување на РСМ;
- Државен инспекторат за труд;
- Центар за образование на возрасни;
- Центар за стручно образование и обука;
- Биро за развој на образованието;
- Државен завод за статистика.

По потреба, во работата на групата може да се вклучуваат и други институции со надлежности во образованието, вработувањето и социјалната политика.

Покрај тоа, во работната група се вклучени и **социјалните партнери**. Репрезентативните организации на работодавачи и работници, кои истовремено се дел од Економско-социјалниот совет (Организација на работодавачите на Македонија, Сојуз на синдикатите на Македонија и Конфедерација на слободни синдикати на Македонија), имаат номинирано свои претставници во работната група.

Почнувајќи од 2018 година, претставници на **граѓанскиот сектор** учествуваат во работата на групата. Соработката со граѓанскиот сектор и другите заинтересирани и релевантни организации се остварува и по пат на тематски консултации, информирање и сл.

Работната група е ги интегрира и **донаторите** (ЕУ, билатералните донатори) и **меѓународните организации** (МОТ, УНДП, УСАИД, УНИЦЕФ, УН Жени, Светска банка и др.).

Во однос на критериумот за постоење релевантни и кредибилни секторски политики, се одлучи дека ЕСРП 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.

Во наредниот период, работната група треба да усвои и рамка за следење на успешноста на секторските политики, заснована на индикатори и извори на информации. Подготовката на рамката за следење започна во 2019. Индикаторите што се составен дел на Програмата за реформи на вработувањето и социјалните политики претставуваат основа за разработка на рамката за следење на напредокот во 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 од ИПА 2019. Во иднина, групата треба да оцени како и колку акциите финансирани од ИПА придонесуваат кон секторските цели и колкаво е нивното влијание и одржливост.

Во 2018 година, секторската група работеше на подготовка на Првиот извештај за имплементација на ЕСРП 2020. *Оваа задача и дополнителни обврски поврзани со процесот на редовно следење (мониторинг) и известување за напредокот на ЕСРП Програмата, беа и соодветно одразени и вклучени и во Деловникот за работа на Секторската работна група.*

Тргувајќи од составот и задачите на Секторската работна група, најсоодветно е ова тело да продолжи да биде задолжено за следење и оценка на напредокот во имплементацијата на Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика - ЕСРП. *При тоа, Министерството за труд и социјална политика ја координира подготовката на годишните извештаи за напредокот, кои*

понатаму се разгледувани од работната група. Групата го оценува напредокот кон исполнување на целите, постигнувањето на планираните исходи и резултати, ги разгледува проблематичните прашања и предлага мерки за нивно решавање.