

СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА И ВРАБОТУВАЊЕ

I. ТРУДОВО ПРАВО	2
A. ПРАВНА И ИНСТИТУЦИОНАЛНА РАМКА	2
<i>Правна рамка</i>	2
<i>Институционална рамка</i>	7
B. ВРАБОТУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ВРАБОТЕНИТЕ	8
<i>Вработување</i>	8
<i>Заштита на вработените</i>	11
C. УСЛОВИ ЗА РАБОТА И ПЛАТА	17
<i>Услови за работа</i>	17
<i>Плата</i>	21
D. РАБОТНИ СПОРОВИ	22
II. РАМНОПРАВЕН ТРЕТМАН НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ	25
A. ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ	25
B. ЕДНАКОВ ТРЕТМАН ВО СОЦИЈАЛНОТО ОСИГУРУВАЊЕ	30
III. ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА И ЗАШТИТА НА РАБОТНО МЕСТО	32
A. ОПШТО	32
B. СПОРЕД ДИРЕКТИВА	35
IV СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ	60
V. ЈАВНО ЗДРАВСТВО	66
A. ЗАКОНОДАВСТВО НА ЗАЕДНИЦАТА	66
- <i>Контрола на тутун:</i>	66
- <i>Безбедност и квалитет на крвта</i>	69
- <i>Заразни болести:</i>	71
- <i>Јавно здравство</i>	77
- <i>Човечки ткива и клетки:</i>	84
B. ОПШТО ЗДРАВСТВО	85
VI ВРАБОТУВАЊЕ И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА	115
A ПОЛИТИКА НА ВРАБОТУВАЊЕ	115
B. СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА	131
VII. СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА И СОЦИЈАЛНА ИНКЛУЗИЈА	143
A. ГЛАВНИ ФАКТОРИ КОИ ВЛИЈААТ НА СОЦИЈАЛНАТА ЗАШТИТА	143
B. ПРЕГЛЕД НА СИСТЕМОТ НА СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА	166
ТРАЈНА НЕСПОСОБНОСТ (ИНВАЛИДНОСТ)	182
ПОКРИЕНА СО ПЕНЗИСКИ СТАЖ)	182
C. ПЕНЗИИ	195
<i>Оценка на постоечкиот систем</i>	195
<i>Проценка на идните предизвици</i>	204
<i>Проценка на досегашните и планираните реформи</i>	213
D. СИРОМАШТИЈА И СОЦИЈАЛНА ИСКЛУЧЕНОСТ	219
<i>Проценка на тековни состојба на податоци и структури</i>	219
<i>Проценка на идни предизвици</i>	235
VIII (БОРБА) ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИЈАТА	237

I. ТРУДОВО ПРАВО

A. Правна и институционална рамка

Правна рамка

1. Дали постои во вашето трудово право дефиниција за:

- a) вработен?
- b) самовработено лице?
- c) државен службеник ?
- d) договор за работа и статус?
- e) работодавец?

a)

Во Законот за работни односи (Пречистен текст, "Службен весник на РМ" бр. 80/03), утврдена е дефиниција за работниот однос според која под работен однос се подразбира договорен однос меѓу работникот и работодавецот, заради вршење на определни работи и остварување на правата и обврските од тој однос.

Посебна дефиниција за вработен не е утврдена.

b)

Самовработеното лице врши некои од самостојните дејности, согласно другите посебни прописи за самостојните дејности, на пример: приватна пракса во здравство, адвокатура, нотаријат, уметнички дејности, занаетчиство. Тие дејности се опфатени со законските прописи за даноци и за социјално осигурување.

c)

Според член 3, став 1 и 2 од Законот за државни службеници ("Службен весник на РМ бр. 59/00, 112/00, 34/01, 103/01, 43/02, 98/02, 17/03, 40/03, 85/03. 17/04 и 69/04), државен службеник е лице кое врши стручни, нормативно-правни, извршни, управно-надзорни работи и решава управни работи во согласност со Уставот и со закон и е вработено во органите на државната управа, во органите на единците на локалната самоуправа и Градот Скопје и стручни служби на: Собранието на Република Македонија, Претседателот на Република Македонија, Владата на Република Македонија, Уставниот суд на Република Македонија, Врховниот суд на Република Македонија, судовите, Републичкиот судски совет, Нарородниот правобранител, Јавното обвинителство, Агенцијата за државни службеници и Државниот завод за ревизија (подетално, види одговор на прашање 13_I_C_6)

d)

Работниот однос се заснова со склучување на договор за работа меѓу работникот и работодавецот, а во државните органи и органите на единиците на локалната самоуправа се заснова со решение за засновање на работен однос.

Задолжителни елементи на договорот за работа пропишан со Законот за работни односи се: работите за кои работникот заснова работен однос, траењето на работниот однос (на определено или на неопределено време), работното место и местото во кое се вршат

работите, денот на стапување на работа, начинот на вршење на проверка на способноста за работа, работното време, одморите и отсуствата, стручното оспособување и усовршување, висината на основната плата и рок на нејзина исплата и надоместоци од плата и други права и обврски од работен однос во согласност со закон и колективен договор.

Во зависност од видот на договорите за одделни случаи (пример: сезонски работници, работници упатени на работа во странство и друго) пропишани се и дополнителни одредби во врска со содржината на договорот.

Во Законот за работни односи и во посебните закони уредени се основните права на работникот и обврските и овластувањата на работодавецот. Загарантирано е најниското ниво на правата на работникот, додека повисоко право на права на работникот од загарантираното е утврдено во колективните договори, правилници за работа и договорот за работа.

е)

Дефиницијата за работодавец е уредена со Законот за работни односи. Под работодавец се подразбира: претпријатие и друго правно лице кое врши стопанска дејност, установа и друго правно лице кое врши дејност на јавна служба, државен орган и орган на единица на локалната самоуправа и друго домашно и странско физичко и правно лице кое вработува работници. Работодавецот е должен на работникот да му обезбеди работа, за извршената работа да му исплати плата, да се придржува кон одредбите на Законот за работни односи и другите закони, склучените меѓународни договори, други прописи, колективни договори и правилници за работа.

2. Се применува ли вашето трудово право и на други категории на вработени, освен на лицата кои се во платен работен однос?

Дел од прописите од трудовото право се применуваат и на други категории на лица кои не се опфатени со платен работен однос: ученици додека извршуваат практична обука кај работодавец, ученици во изведување на јавни работи, лица на стручна обука, преквалификација или доквалификација, волонтери во правосудството или здравството и други. На овие лица главно се однесуваат дел и од одредбите прописите за заштита при работа и прописите за социјално осигурување.

3. Кои категории на вработени не се опфатени со трудовото законодавство? (на пр. скратено работно време, работа на определено време или привремено работно време преку агенција за вработување)?

Работниците со скратено работно време и на определено време се опфатени со Законот за работни односи, а не се опфатени лицата ангажирани на привремено вработување по основ на договор преку агенции за посредување при вработување.

4. Дали работниците од јавниот и приватниот сектор се третираат различно?

Во Законот за работни односи не се предвидени разлики помеѓу работниците во јавниот и приватниот сектор. Со посебен закон уредени се прашањата во врска со правото на штрајк, а одредби во врска со правото на штрајк се утврдени и во прописите за војската, полицијата, државната управа и во јавните претпријатија.

Законот за државни службеници се однесува на службениците кои вршат работи поврзани со функциите на државата во трите гранки на власт: законодавната, извршната и судската и во локалната самоуправа, и за нив важат посебни правила во врска со селекцијата и вработувањето, статусот, правата и должностите, како и инвалидско осигурување. Законот за здравствено осигурување ("Службен весник на РМ" бр. 25/00, 34/00, 96/00, 51/01, 11/02, и 31/03) и Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност ("Службен весник на РМ" бр. 37/97), кои се применуваат за работници од приватниот сектор, се применуваат и за државните службеници.

5. Кои аспекти се покриваат со трудовиот законик (на пр. примарно законодавство донесено од Собрание) и кои аспекти се уредуваат со правни акти на министерства?

Законот за работни односи ги уредува следните прашања:

- општи одредби,
- општите услови за засновање на работен однос,
- одредба за забрана на дискриминација,
- начинот на засновање на работен однос,
- склучувањето на договорот за работа,
- работен однос на неопределено и определено работно време,
- вршењето на работа дома,
- прием на приправници,
- работно време,
- одмори и отсуства,
- заштита на работници при работа,
- посебна заштита на жената, младината и инвалидните работници,
- плата и надоместоци на плата,
- здружување на работниците во синдикати и здружување на работодавците во асоцијации на работодавци,
- материјална одговорност,
- престанок на работен однос,
- заштита на правата на работниците од работен однос,
- инспекциски надзор во областа на работните односи,
- казнени одредби,
- преодни и завршни одредби.

Со регулатива на ниво на Министерството за труд и социјална политика се уредени следните прашања:

- евиденција на колективните договори,
- регистрација на колективните (општи и грански) договори за работа,
- работната книшка,
- други прашања во врска со непосредното спроведување на заштитата на работа.

Посебните работни односи во поедини области се уредени со подзаконски акти - правилници од делокруг на други министерства.

Со Законот за државни службеници се уредени следниве прашања:

- вработување на државните службеници;
- права и должности на државните службеници;
- систем на плати и надоместоци на плати на државните службеници;
- одговорност на државните службеници;
- оценување на државните службеници;
- престанок на вработувањето на државните службеници.

Со уредбите што ги носи Владата на Република Македонија и подзаконските акти што ги носат Агенцијата за државни службеници, органите на државната управа и другите државни органи (правилници, наредби, упатства, планови и програми), се разработуваат одделни одредби на законите заради нивно успешно и ефикасно извршување.

Подзаконски правни акти кои ја уредуваат службеничката материја се:

- Уредба за начелата за внатрешна организација на органите на државната управа ("Службен весник на РМ" бр. 93/00 и 14/02);
- Уредба за описот на звањата и соодветноста на работните места со групите и звањата утврдени со Законот за државни службеници ("Службен весник на РМ" бр. 93/00);

- Правилник за начинот, постапката и критериумите за спроведување на стручниот и приправничкиот испит ("Службен весник на РМ" бр. 59/01);
- Правилник за критериумите, стандардите, како и постапката за вработување и селекција на државните службеници ("Службен весник на РМ" бр. 59/01);
- Деловник за работа на Комисијата на Агенцијата за државни службеници за решавање во втор степен по жалби приговори на државните службеници ("Службен весник на РМ" бр. 59/01");
- Правилник за начинот и постапката за оценување на државните службеници ("Службен весник на РМ" бр. 96/01, и 42/04);
- Правилник за утврдување на работните места со висок ризик по живот и здравјето на државниот службеник ("Службен весник на РМ" бр. 96/01);
- Упатство за поблиските критериуми за доделување парична награда на државните службеници ("Службен весник на РМ" бр. 96/01);
- Етички кодекс на државните службеници ("Службен весник на РМ" бр. 96/01; 16/01");
- Правилник за начинот и постапката за собирање и обработка на податоци за државните службеници ("Службен весник на РМ" бр. 68/02 и 79/04);
- Упатство за содржината на годишниот план за соодветна и правична застапеност на заедниците ("Службен весник на РМ" бр. 02/04) и
- Упатство за начинот на пресметката и исплатата на платите на државни службеници ("Службен весник на РМ" бр. 31/04).

Покрај тоа, според Законот за државни службеници, секој орган во кој се вработени државни службеници, меѓу другото, е должен да донесе правилник за внатрешна организација и систематизација на работните места, програма за стручно усовршување и оспособување на државните службеници и акт со кој се определува начинот на извршувањето на функциите на органот за време на штрајк.

Во Република Македонија како извори на законодаството, покрај Уставот на Република Македонија и законите, се и меѓународните договори, ратификувани од Собранието на Република Македонија (член 188 од Уставот). Едновременно, како извор на правото, од аспект на надлежноста на Министерството за правда, е и судската пракса. Имено, согласно Законот за судовите ("Службен весник на РМ" бр. 36/95, 45/95, 64/03) воедначувањето на примената на законите преку судската пракса е во надлежност на Врховниот суд на Република Македонија.

6. Кои се главните извори на законодаството: меѓународно право, устав, закони, регулативи, колективни договори, обичајно право, судска пракса?

Главни извори на трудовото право се Уставот, прифатените Конвенции на Меѓународната организација на трудот, други склучени и објавени меѓународни договори, закони, уредби на Владата, правилници на министрите, колективни договори, правилници на работодавците за работа и договори за работа.

За правата на работниците главни извори на трудовото право се: законите и колективните договори.

Системот на државна служба во Република Македонија е утврден со Законот за државни службеници и со подзаконските акти кои ја доуредуваат службеничката материја. За прашањата што не се уредени со овој закон и за прашањата за кои овој закон не упатува на примена на друг закон, а се однесуваат на државните службеници, се применуваат општите прописи за работните односи.

7. Дали постои хиерархија на нормите во однос на овие извори на законодавство?

Хиерархија на овие извори на трудовото право постои и е претставена на следниот начин: Уставот, конвенциите на Меѓународната организација на трудот и други меѓународни договори, посебните закони или уредби на Владата, општите закони и уредби на Владата, правилници на министрите, колективните договори кои ги обврзуваат работодавците, правилници на работодавците за работа и договорите за работа.

8. Дали системот овозможува колективните работни договори да важат за сите вработени во дадениот сектор или територија (на пр.на регионално или национално ниво) ?

Законот за работни односи ги предвидува скоро сите видови на колективни договори според територијална опфатливост, според категорија на дејност, односно професија. Така колективните договори во Република Македонија можат да се склучат на ниво на Република, гранка односно работодавец.

На ниво на Република склучени се два Општи колективни договори: за работниците и за работодавците во стопанството и за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност.

Овие два Општи колективни договори се применуваат непосредно и се задолжителни за организацијата на работниците и организацијата на работодавците кои ги склучиле и за сите работници и работодавци во чие име договорот е склучен.

На ниво на гранка колективниот договор се применува непосредно и е задолжителен за организациите на работниците и на работодавците кои го склучиле, но не и за работодавците и работниците кои не се членови на соодветните организации кои го склучиле.

Истото важи и за колективните договори на ниво на работодавец.

Од изнесеното произлегува дека системот во Република Македонија во областа на колективното договарање дава можност за целосна опфатеност на сите вработени во даден сектор или на одредена територија.

9. На кое ниво обично се склучуваат колективните договори (национално ниво, на ниво на индустрии, ниво на претпријатија, ниво на фабрики)?

Во нашиот систем, според Законот за работните односи дозволено е склучување на колективни договори на три нивоа: ниво на држава, ниво на гранка и ниво на работодавец.

Склучени се два Општи колективни договори, од кои еден за приватниот сектор и еден за јавниот сектор (подетално види одговор на прашање 13_I_A_8).

Склучени се триесет и еден грански колективен договор во одредени гранки или области во приватниот или јавниот сектор.

Податоците се земени од Регистарот за општите и гранските колективни договори, кој во согласност со Законот за работни односи се води во Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија.

10. Се применува ли начелото "концесија", во вашиот правен систем, при што правната норма која се наоѓа на пониска хиерархиска скала може да ја измени содржината на правната норма која се наоѓа повисоко на таа скала, под услов неговиот резултат да е поволен за работниците?

Врз начелото „концесија“ се темелат изворите на работното право во Република Македонија. Според Законот за работни односи, ако некое право од работен однос е различно уредено со

договорот за работа, правилникот на работодавецот за работа, колективниот договор или законот, за работникот се применува поповолното право, ако со тој или друг закон не е поинаку определено. Според Законот за работни односи колективен договор не може да содржи одредби со кои на работниците им се утврдуваат помали права или понеповолни услови за работа од правата и условите утврдени со закон, а ако содржи такви одредби се применуваат соодветните одредби од законот. Одредбите и актите со кои се одлучува за правата на работниците не смеат да бидат во спротивност со колективниот договор освен ако се поповолни за работникот.

11. Кој суд или судови се надлежни за работни спорови?

Република Македонија нема специјализирани трудово - социјални судови. Во работните спорови во прв степен судат основните судови, во втор степен апелационите судови, а за вонредените правни лекови одлучува Врховниот суд на Република Македонија.

За работни спорови се надлежни основните судови во Република Македонија, утврдени со Законот за судовите ("Службен весник на РМ" бр. 36/95, 45/95, 64/03).

12. Постои ли трудова инспекција задолжена за надзор на работните услови?

Во состав на Министерството за труд и социјална политика постои посебен Инспекторат за труд. Република Македонија во својот правен систем ги има инкорпорирано Конвенциите број 81 и 129 на Меѓународната организација на трудот кои ја уредуваат проблематиката на инспекција на трудот. (Конвенции преземени со Уставниот закон за спроведување на Уставот, според кои Република Македонија како правен наследник на СФРЈ ги презеде правата и обврските од ратификуваните конвенции).

13. Дали вашето трудово право содржи одредби за заштита на личните податоци на вработените?

Во Законот за работните односи нема посебна одредба која се однесува на уредување на ова прашање. Заштитата на личните податоци на работниците е уредена со посебни закони со кои е обезбедена и осигурана заштита на личните податоци на работниците и начинот на нивното користење. Како посебни закони кои ја уредуваат оваа проблематика се: Закон за евиденциите од областа на трудот ("Службен весник на РМ" бр. 16/04.), Закон за осигурениците и корисниците на правата од пензиското и инвалидското осигурување ("Службен весник на РМ" бр. 16/04) и Закон за заштита на лични податоци ("Службен весник на РМ" бр. 07/05).

Институционална рамка

14. На кој начин државата посредува при социјалните прашања (на пр. постапка при изработка на правни норми, надлежни институции на владата, државни институции одговорни за применување на нормите) ?

Државата со Уставот го гарантира правото на работа и слободата на работа, достапност на секое работно место и обврска под еднакви услови, право на заработувачка од работа доволна за слободен и достоинствен живот и други темелни права од работен однос. Правото на вработените и на членовите на нивните семејства на социјална сигурност и социјално осигурување се уредени со закони и колективни договори, а правата во врска со породување мајчинство и нега на деца уредени се со закон. Ратификуваните конвенции на МОТ и билатералните договори за социјално осигурување чинат составен дел на внатрешниот правен поредок и по правна сила се над законот. Поголемиот број на нацрт на закони и предлози за изменување и дополнување на закони ги припремаат надлежните министерства и на Собранието му ги предлага Владата, а кои претходно ги разгледува и Економско

социјалниот совет како трипартитно консултативно тело на трите социјални партнери. Закон уште може да предложи и секој пратеник и најмалку 10.000 избирачи. Иницијатива за донесување на закон може да поднесе до Собранието и секој граѓанин, група граѓани и здруженија.

Државата во социјалните прашања посредува на следните начин:

- преку донесување на закони и други прописи со кои се пропишува најниското ниво на правата на вработените, со можност со други извори на правото да се уредат поповолни права за вработените, преку утврдување на институционалната рамка - основање и делувањето на синдикатите и здруженијата на работодавците, преку склучувањето и правните ефекти на колективните договори, штрајк и lockout, социјалното партнерство и друго, а преку казнените одредби се зајакнува обврската за почитување на законите;
- обезбедува заштита на правата пред судовите и надзор на примената на прописите од страна на надлежните инспекции, вклучувајќи ја инспекцијата на трудот, осигурува примена на конвенциите на МОТ и други меѓународни договори, закони и други прописи;
- преку преговори со синдикатите и склучувањето на колективни договори ги уредува условите за работа во јавниот сектор, а преку претставниците кои ги именува во управните одбори во претпријатијата во сопственост или во доминантна сопственост на државата учествува и го поттикнува склучувањето на колективни договори на ниво на претпријатие или дејност;
- преку основањето и дејствувањето на јавните установи на Фондот за пензиското и инвалидското осигурување на Република Македонија, Заводот за здравствено осигурување, Агенцијата за вработување на Република Македонија, во кои вработените ги остваруваат правата од пензиското и инвалидското осигурување, здравственото осигурување и осигурување во случај на невработеност.

V. Вработување и заштита на вработените

Вработување

1. Дали работодавците слободно одлучуваат кои работници ќе ги вработат? Постојат ли конкретни анти-дискриминаторни одредби (врз основа на раса, етничка припадност, религија или вера, старосна или полова ориентација)?

[Ве молиме поточно објаснете ја законодавната и правната рамка]

Според Законот за работни односи работодавецот слободно одлучува колку и кои работници ќе ги вработи. Потребата од работници работодавецот може да ја обезбеди преку огласување на јавен оглас во дневниот печат, објавување на потребата од работник преку јавната служба за вработување, обезбедување на работник директно од самиот работодавец без јавно огласување и преку приватни агенции за посредување при вработување.

Според истиот закон забранета е директна или индиректна дискриминација на основа на раса, боја на кожа, пол, возраст, здравствена состојба односно инвалидитет, религиозно, политичко

или друго убедување, членување во синдикати, национално или социјално потекло, статус на семејството, имотна состојба или заради други лични околности.

Согласно Законот за државни службеници, вработувањето во државната администрација е во согласност со два основни принципа: еднаков пристап до работните места во државниот сектор и селекција врз основа на способностите. Тое е во согласност со член 32 став 2 од Уставот на Република Македонија, во кој е утврдено дека секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. Основен начин за засновање на службенички однос е јавниот оглас и полагањето стручен/приправнички испит.

Начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на етничките заедници во органите на државната власт и другите јавни институции на сите нивоа, е една од темелните вредности на Уставниот поредок на Република Македонија. Понатаму ова начело е подетално утврдено во Законот за државните службеници, при што пред се, се почитуваат критериумите на стручност и компетентност при засновањето на работниот однос на граѓаните кои припаѓаат на етничките заедници во Република Македонија.

2. Дали државата има монопол врз услугите на вработување на одредени работници?

[Ве молиме поточно објаснете ја законодавната и правната рамка]

Државата нема таков монопол. Во Република Македонија основана е јавна установа Агенција за вработување на Република Македонија, која води евиденција на невработените лица, спроведува подготовки за вработување и активна политика за вработување, посредува за вработување во земјата и странство и обезбедува права за време на невработеност. Наведените дејности освен осигурувањето на правата за време на невработеност, можат да ги вршат и други приватни агенции за посредување при вработување под услов да имаат согласност од Министерството за труд и социјална политика за исполнување на пропишаните законски услови за посредување при вработување.

3. Дали постои одредба за заштита на приватните податоци на работниците? [Ве молиме поточно објаснете ја законодавната и правната рамка]

Според Законот за работни односи нема општа законска одредба која го спречува работодавецот да бара приватни податоци од работникот. Не постои ни одредба според која работникот е должен да дава приватни податоци, во врска со некое право од работен однос или заштита на одредено право од работен однос.

Согласно Законот за државни службеници, Агенцијата за државни службеници води Централен регистар за државните службеници, кој претставува единствена електронска база на податоци за државните службеници. Начинот и постапката за собирање и обработка на податоците за државните службеници се утврдени со Правилник за начинот и постапката за собирање и обработка на податоци за државните службеници, донесен од страна на Агенцијата за државни службеници. Податоците од Централниот регистар претставуваат службена тајна.

4. Кои правни акти ги уредуваат работните односи (договор на неопределено време, договор на одредено време, сезонско вработување, скратено работно време, други форми) ?

Со Законот за работните односи предвидени се следните видови на договори за работа:

- на неопределено работно време,
- на определено работно време,
- приправник на неопределено или определено работно време,
- за сезонски работи,
- за вршење работа дома,

- за упатување на работа во странство,

Задолжителен дел на тие договори се и траењето на неделното работно време кое може да биде договорено како полно или пократко од полното работно време.

Договор за работа на определено време може да се склучи за вршење на работи кои по својата природа траат определено време, со прекин или без прекин до три години. Под прекин не се смета прекилот на работата пократок од триесет работни дена. Работниот однос на определено време може да се заснова до враќањето на привремено отсутниот работник.

Согласно Законот за државните службеници, службеничкиот однос се засновува исклучиво на неопределено време.

5. Дали овие различни односи подлежат на формални услови (пишан договор со одредени задолжителни одредби)?

Според Законот за работните односи, договорот за работа се склучува во писмена форма и се заверува во службата надлежна за посредување при вработувањето. Утврдена е законска обврска договорот за работа да се чува во работните простории на работодавецот, а примерок од договорот за работа, работодавецот да му достави и на работникот.

Договорот за работа содржи одредби особено за:

- работите за кои работникот заснова работен однос,
- траењето на работниот однос,
- работите на работното место кои работникот ќе ги врши,
- местото во кое се вршат работите,
- денот на стапување на работа,
- начинот на вршење на проверка на способноста за вршење на работите на работното место, ако тоа е предвидено како услов за работа,
- работното време,
- одморите и отсуствата,
- стручното оспособување и усовршување,
- висината на основната плата, рок на нејзината исплата,
- заштитата при работа,
- престанокот на работниот однос,
- други права и обврски од работен однос согласно закон и колективен договор.

Писмена форма на решението за вработување во државната служба е задолжителна.

6. Дали се бара од работодавците задолжително да ги информираат вработените за условите на работното место ? Какви информации треба да бидат обезбедени? Дали тоа ги опфаќа работниците од кои се бара да работат во други земји?

Според Законот за работни односи, работодавецот е должен да го запознае работникот со пропишаните мерки и нормативи за заштита при работа во согласност со закон и колективен договор и со сите опасности на работа и со правата и обврските во врска со заштитата при работа и условите за работа. Обврските за известување за наведените прашања важат и за работниците упатени на работа во странство.

Заштита на вработените

7. Кои се правните одредби кои се применуваат при прекин на договор за работа поради породилно или родителско отсуство?

Според Законот за работни односи, работничка за време на бременост, раѓање и мајчинство има право на отсуство од работа во траење од девет месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца една година. Работничка која посвоила дете или деца има право на отсуство под исти услови. Ова право може да го користи и таткото или посвоителот на детето.

За време на користењето на ова право работниот однос мирува и по истекот на правото, лицето кое го користело тоа право може да се врати на исто или соодветно работно место.

8. Дали правниот систем го уредува системот на компензација кога договорот за работа е прекинат поради економски причини (на пр. потешкотии при набавки)?

Според Законот за работни односи на работникот на кој ќе му престане работниот однос поради економски, технолошки, структурални или слични промени, работодавецот е должен да му обезбеди еднократен надомест во вид на испратнина во висина на едномесечна плата на работникот до три, односно за секои три години работен стаж наполнет кај работодавец кај кого му престанува работниот однос, а најмногу осум месечни плати остварени во претходниот месец што се исплатува на престанокот на работниот однос. Работодавецот може да му исплати и поголем износ од утврдениот износ во законот. По престанокот на работниот однос работникот има право на паричен надоместок од осигурување во случај на невработеност соодветно со посебениот Закон за вработување во случај на невработеност ("Службен весник на РМ" бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04 и 04/05). Покрај ова право, работодавецот на работникот може да му обезбеди право на обука или преквалификација за вработување кај друг работодавец.

9. Дали правниот систем вклучува одредени права во однос на колективните технолошки вишоци?

Прописите не прават разлика во обезбедување на правото на испратнина за случаите на индивидуален или колективен престанок на работниот однос.

Според Законот за државни службеници, во случај на престанок на вработувањето со укинување или обезбедување на органот, намалување на надлежностите, намалување на обемот на работата или промена на внатрешната организација со укинување на работните места заради структурни промени во државните органи, државните службеници ги имаат правата утврдени со Законот за работните односи и со Законот за пензиското и инвалидското осигурување ("Службен весник на РМ" бр. 80/93).

10. Како се дефинираат колективните или економските технолошки вишоци/отпуштања од работа?

Според Законот за работни односи, на работникот може да му престане работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурални или слични промени во случај кога работодавецот има намера да воведи поголеми промени во производството, во програмата за работа, да направи реорганизација, промени во структурата и технологијата, а кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на вработените.

Согласно Законот за државни службеници, во случај на укинување или обединување на органот, намалување на надлежностите, намалување на обемот на работа или промена на внатрешната организација со укинување на работните места заради структурни промени во органите, државните службеници кои ги вршеле тие работи се распоредуваат во истиот орган, на работно место во исто или пониско звање. Предност во прераспоредувањето имаат државните службеници кои се самохрани родители, односно усвоители на дете до седум

години, родители на потешко хендикепирано дете, инвалиди на трудот и еден од брачните другари кои се вработени кај ист работодавец.

11. Дали претставниците на работниците имаат право да бидат информирани и консултирани?

Според Законот за работни односи, работодавецот е должен - работниците на кои ќе им престане работниот однос поради економски, технолошки, структурални и слични промени, да ги информира еден месец пред престанокот на работниот однос, во случај на поединечен престанок на работниот однос, или на помал број на работници, а три месеци пред престанокот на работниот однос, во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број на вработените. Истовремено работодавецот ја известува и службата за посредување при вработување, заради посредување за вработување на овие работници.

12. Кои се претставници на работниците во такви случаи и на кој начин тие се избрани?

Во име на работниците во вакви случаи се јавува синдикалниот претставник кого го избираат работниците. Како синдикален претставник, според Законот за работни односи, се сметаат лицата кои слободно на избори ги избрале синдикатите, членовите на синдикатите или работниците кај работодавецот, во согласност со статут, а кои во согласност со Законот за работните односи се запишани во Регистарот на синдикални организации. Овој Регистар се води во Министерството за труд и социјална политика.

13. Под кои услови тие ги остваруваат овие права?

Активноста на синдикатите и нивниот претставник, не може да се ограничува со акти на работодавецот ако таа е во согласност со закон и колективен договор. Работодавецот е должен да создаде услови за активноста на синдикатот во врска со заштитата на правата на работниците од работен однос.

Претставникот на синдикатот има посебна заштита и не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во понеповолна положба вклучувајќи го и престанокот на неговиот работен однос поради членство во синдикатот или учество во синдикални активности со кои се штитат правата и интересите на работниците.

14. Дали органите на државата имаат улога во оваа постапка (на пр. потребно е државните органи да се информираат за планираните технолошки вишоци за да им се даде одредено време да изнајдат решенија за проблемите кои би можеле да произлезат од ваквите мерки на отпуштања од работа)?

Ваква улога според Законот за работни односи има Агенцијата за вработување пред и по донесување на одлуката за отпуштање на работници, а ако работодавецот побара помош и услуги од посредување при вработување, Агенцијата е должна да формира посебна комисија од претставници на центарот за вработување (на ниво на општина), синдикатот кај работодавецот и органот на единицата на локалната самоуправа. Оваа комисија дава советодавна и стручна помош на работодавецот и вработените пред отпуштање од работа.

15. Дали правниот систем вклучува права по однос на поединечно отпуштање/намалување на работна сила ?

Правата на работниците се исти и во случај на поединечен отказ и во случај на колективно отпуштање. Тоа се правото на отказан рок и на отпремина, на обука и преквалификација, а обемот на правата зависи од должина на работниот стаж кај работодавецот.

16. Дали системот гарантира продолжување на работниот договор и по промена на сопственикот на дадената компанија?

Во нашиот систем, поточно во Законот за работни односи ваква посебна одредба не постои. Меѓутоа, за работниците кои ќе продолжат да работат по промената на работодавецот, остануваат истите права од работен однос како и претходно.

17. Кои услови се применуваат во такви ситуации?

Во случаи на промена на работодавецот, работниот однос останува ист безусловно и со иста содржина. Со Законот за работни односи на општ начин се уредени правните последици поради промена на работодавецот или пренесување на дел на претпријатието или погонот - трговското друштво, установа или други правни и физички лица, на одредено или неодредено време.

18. Во такви случаи, дали системот обезбедува заштита од отпуштање? Дали претходниот и сегашниот работодавец се обврзани да ги информираат и консултираат претставниците на работниците? Дали овие права се применуваат и кога претходниот работодавец е во стечајна постапка?

Во вакви случаи работниот однос продолжува според законот, а на отказ од новиот работодавец се однесуваат сите законски одредби за причините и постапката за отказ како да немало промена на работодавецот.

Исто така општите одредби од Законот за работни односи во врска со информирањето и консултирањето на претставниците на работниците важат и за новиот работодавец.

19. Дали правниот систем предвидува било каков надомест за невработени? Постои ли таква одредба во законот за работни односи или законот за социјална заштита?

Според Законот за работни односи, ако на работникот му престане работниот однос поради економски, технолошки, структурални или слични промени, работодавецот е должен меѓу другите предвидени права на работникот да му обезбеди еднократен надомест во вид на испратнина, во висина на едномесечна плата на работникот до три, односно за секои три години работен стаж наполнет кај работодавецот кај кого му престанува работниот однос, а најмногу осум месечни плати во висина остварена во претходниот месец од престанокот на работниот однос, што се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

Работодавецот, според истиот закон, на работникот може да му исплати и еднократен износ во вид на испратнина во повисок износ од претходно изнесеното.

Исто така според Законот за работни односи, работникот кој остварил право на испратнина има право на паричен надоместок и други права по основа на невработеност.

Правото на паричен надоместок во случај на престанок на работен однос постои и е предвидено со Законот за вработување во случај на невработеност ("Службен весник на РМ" бр. 37/97, 4/98, 14/99, 25/00, 101/00, 50/01, 7/02, 25/03, 37/04 и 04/05).

- Услови за стекнување на право на паричен надоместок

Право на паричен надоместок има невработено лице кое било во работен однос најмалку 9 месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во последните 18 месеци, а на кое работниот однос му престанал без негова вина или волја.

Согласно член 67 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, право на паричен надоместок не може да оствари невработено лице на кое работниот однос му престанал поради:

- давање писмена изјава на работникот дека сака да му престане работниот однос, освен ако таквата изјава е дадена поради промена на местото на живеење на брачниот другар или склучување на брак;
- спогодбено престанување на работниот однос;
- остварува права од работен однос спротивно на закон;
- престанок на работен однос по сила на закон, освен во случај на престанок на правното лице поради стечај;
- неоправдано изостанување од работа последователно три работни дена или пет работни дена со прекин во текот на една година;
- престанок на работниот однос со отказ од страна на работодавецот за кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор и договор за работа;
- одбивање да работи на работи на кои е распореден во согласност со закон;
- одбивање да биде преземан со спогодба кај друг работодавец во согласност со закон;
- одбивање обука, преквалификација или доквалификација за друго работно место кај ист или друг работодавец, што му се обезбедува во согласност со закон;
- губење на работната способност согласно со прописите за пензиското и инвалидското осигурување и
- исполнување услови за остварување право на пензија.

- Висина на паричниот надоместок

Со членот 68 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, висината на месечниот паричен надоместок за време на невработеност изнесува 50% од просечната месечна нето плата на работникот за последните 24 месеци, за лице кое има право на паричен надоместок до 12 месеци, а 40% за лице кое има право на паричен надоместок подолго од 12 месеци. Надоместокот не може да изнесува повеќе од 80 % од просечната месечна нето плата по работник во Републиката, објавена за последниот месец.

- Време за кое се исплатува паричниот надоместок

Согласно член 71 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, времето за кое се исплатува паричниот надоместок зависи од времето за кое невработеното лице било осигурено во случај на невработеност. Паричниот надоместок на невработеното лице се исплатува:

- три месеци, ако има стаж на осигурување најмалку девет месеци во непрекинато траење или 12 месеци со прекин во последните 18 месеци;
- четири месеци, ако има стаж на осигурување 24 месеци во непрекинато траење или 48 месеци со прекин во последните три години;
- шест месеци, ако има над пет до 10 години стаж на осигурување ;
- осум месеци, ако има над десет до 15 години стаж на осигурување;
- 12 месеци, ако има над 15 години стаж на осигурување;

На невработеното лице, кое има над 15 години стаж на осигурување, а на кое му недостасуваат најмногу до 5 години пред исполнување на услови за стекнување право на старосна пензија, паричниот надоместок му се исплатува до неговото вработување, односно до настапување на некои од основите за престанок на правото на паричен надоместок.

- Престанок на правото на паричен надоместок

Со членот 77 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, правото на паричен надоместок на невработеното лице му престанува ако:

- заснова работен однос;
- основа трговско друштво, претпријатие или друго правно лице;
- врши занаетчиска или друга професионална дејност;

- одбие да се јави кај работодавецот ако е упатен од Агенцијата за вработување за засновање работен однос;
- одбие да заснова работен однос кај работодавецот ако го упатила Агенцијата за вработување;
- одбие вработување со полно или скратено работно време, кое не е помало од половината од полното работно време, а е соодветно на неговото образование, знаење и можности;
- одбие обука, оспособување, преквалификација или доквалификација која одговара на неговата стручна подготовка, знаења и способности или по своја вина ја прекине обуката, преквалификацијата или доквалификацијата;
- исполни услови за стекнување право на пензија или оствари право на пензија;
- невработеното лице од страна на надлежен орган се затекне на работа, е работно ангажирано или врши дејност спротивно на закон;
- ја загуби работната способност со денот на утврдување на изгубената работна способност;
- неоправдано одбие привремено вработување во исклучителни случаи (поплави, земјотреси, неопходно извршување на земјоделски работи и слично) од страна на надлежен орган кој организира акција за отстранување на последиците или за нивно спречување;
- одбие работно ангажирање за вршење на јавни работи;
- одбие вработување на работно место за кое се бара пониска стручна подготовка од неговата, а ако непосредно пред да остане невработен, со своја согласност, работел на такво работно место или изјавил дека прифаќа вработување и на понизок степен на стручна подготовка;
- отпочне издржување на казна затвор, подолго од шест месеци;
- не се јавува во Агенцијата за вработување во утврдениот рок;
- не се јави на покана на Агенцијата за вработување од неоправдани причини;
- не ја извести Агенцијата за вработување во рок од осум дена за секоја промена која е услов или основа за стекнување, остварување или губење на правото на паричен надоместок.

Покрај овој закон постои и посебен систем на социјална заштита утврдена во Законот за социјална заштита ("Службен весник на РМ" бр. 50/97, 16/00 и 17/03 и 65/04)

Со овој закон како права се уредени

1. Правото на постојана парична помош,
2. Еднократната парична помош и
3. Социјалната парична помош.

Право на постојаната парична помош имаат лица неспособни за работа и социјално необезбедени, кои не можат да обезбедат средства за својата егзистенција врз основа на други прописи. Неспособно за работа се смета лице со умерени, тешки и најтешки пречки во интелектуалниот развој и лица со телесна попреченост, самохрана жена за време на бременост еден месец пред породувањето, и самохран родител до три годишна возраст на детето, дете до навршени 15 години или до 26 годишна возраст додека е на редовно школување и жена и маж над 65 годишна возраст.

Постојната парична помош како основно парично право на корисникот се утврдува од просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија остварена во последните три месеци и изнесува

- за носител sameц 20%,
- за носител со еден соживител на правото 28%, и
- за носител со двајца и повеќе соживители на правото 40% од основицата утврдена со законот.

Правото на постојана парична помош се остварува се додека корисникот е неспособен за работа и материјално необезбеден.

Во Републиката правото на постојана парична помош во месец април 2004 год. го оствариле 5.172 носители (корисници). Исплатени средства за овој месец во износ од 14.997.382,00 ден.

Правото на еднократна парична помош или помош во натура е уредено со Законот за социјална заштита и Правилник за определување на висината на правото на еднократна парична помош ("Службен весник на РМ", бр.2/03 и 57/03).

Ова право се доделува на лице или семејство кои се нашле во положба од социјален ризик, заради претрпена природна непогода, епидемија, смрт, подолго лекување во здравствена установа, на корисник на социјална помош кој земал земјоделско земјиште на плодуюживање и друга социјална криза.

Еднократната парична помош се доделува во висина на просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија остварена во последните три месеци. Највисокиот износ на еднократна парична помош може да изнесува до износот од две просечни месечни нето плати по работник во Република Македонија, а најнискиот износ на еднократна парична помош до 30% од просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија.

Под помош во натура, се подразбира обезбедување на облека, исхрана и други средства неопходни за минимална егзистенција.

Еднократна парична помош во Републиката во месец април 2004 година користеле 1.922 домаќинства. За овој месец се исплатени 3.049.840.00 денари.

Врз основа на Законот за социјална заштита, Владата на Република Македонија донесува Одлука за условите, критериумите, висината, начинот и постапката за утврдување и остварување на правото на социјална парична помош ("Службен весник на РМ" бр. 15/98, 21/98, 28/01, 23/02, 91/02, 37/03 и 59/03).

Социјална парична помош може да остварат лица способни за работа и социјално необезбедени кои според други прописи неможат да обезбедат средства за егзистенција. Социјалната парична помош се доделува на домаќинства во кои носителот е:

- лице во работен однос со приходи пониски од правото на социјална парична помош
- пензионери со приходи пониски од правото на социјална парична помош
- невработено лице
- корисник на постојана парична помош.

Висината на социјалната помош се утврдува според релативната линија на сиромаштија, која на годишно ниво изнесува 36.000,00 денари, односно 3.000,00 денари месечно.

Социјалната помош за едночлено домаќинство се определува во висина од 57% од пресметаната релативна линија на сиромаштијата и изнесува:

- за едночлено домаќинство 1.700,00 денари,
- за двочлено домаќинство 2.200,00 денари,
- за тричлено домаќинство 2.800,00 денари,
- за четиричлено 3.600,00 и за петочлено и повеќе члено домаќинство 4.200,00 денари.

Социјалната парична помош во Република Македонија во месец април 2004 година, оствариле 64.163 домаќинства. Исплатени се вкупно 139.283.177,00 денари

Социјалната парична помош се исплатува од денот на стекнување на правото и за првите 24 месеци се исплатува во висина определена со Одлуката. Во текот на третата, четвртата и

петтата година се исплатува во висина од 70% од утврдената основица. По петтата година се исплатува во висина од 50% од утврдената основица.

С. Услови за работа и плата

Услови за работа

1. Какви казни работодавците можат да изречат во случај на неизвршување на работните задачи?

Според Законот за работни односи, во случај на неизвршување на работните задачи работодавецот може да му го откаже договорот за работа на работникот поради неспособност да ги извршува работните задачи, поради нарушување на работниот ред и дисциплина и друго. Покрај престанок на работен однос со отказ, работодавецот може отказот да го замени со парична казна која не може да биде поголема од 15% од месечната плата на работникот во траење од еден до шест месеци.

Со законот и со колективен договор поконкретно се утврдени случаите, условите и видовите на отказ, како и критериумите и начинот на престанок на работен однос со отказ.

Според одредбите на Законот за државни службеници, државниот службеник лично е одговорен за вршењето на службените задачи. За повреда на службената должност државниот службеник, освен генералниот, односно државниот секретар, одговара дисциплински. Одговорноста за сторено кривично дело, односно прекршок не ја исклучува дисциплинската одговорност на државниот службеник.

Државниот службеник одговара дисциплински за дисциплинска неуредност и дисциплински престап.

Дисциплинска неуредност претставува полесна, незначителна повреда на службената должност, односно полесна повреда на угледот на службата или угледот на државниот службеник.

Дисциплинскиот престап е потешка, значителна повреда на службена должност, односно потешка повреда на угледот на службата или угледот на државниот службеник.

За повреда на службената должност на државниот службеник може со решение да му се изрече една од следниве дисциплински мерки:

1. јавна опомена;
2. парична казна во висина од 10% до 30% од висината на едномесечниот износ на платата исплатена во последниот месец пред извршувањето на повредата на службената должност и
3. престанок на вработувањето.

Дисциплинска неуредност е :

1. недоаѓање на работа во определеното време и одење од работа пред истекот на работното време и покрај опомената од непосредно претпоставениот државен службеник;
2. неуредно чување на службените списи и податоци;

3. неоправдано недоаѓање на работа до два работни дена во текот на една календарска година и
4. неносење на ознаките со личното име, ако таква обврска постои.

Дисциплински престап е:

1. неизвршување или несовесно, непристојно, ненавремено или небрежно вршење на службената должност;
2. изразување и застапување на политичко уверување во вршење на службените задачи;
3. одбивање да се даде или давање на неточни податоци на државните органи, правните лица и на граѓаните, доколку давањето на податоци е пропишано со закон;
4. незаконско располагање со материјалните средства;
5. одбивање на вршење на службените задачи од работното место на кои е распореден или одбивање на наредби од непосредно претпоставениот државен службеник;
6. непочитување на актот од член 27 став (2) на овој закон;
7. преземање или делумно преземање на пропишаните мерки за осигурување на безбедноста на доверените предмети;
8. предизвикување на поголема материјална штета;
9. повторување на дисциплинска неуредност;
10. примање на подароци или друг вид корист и
11. одбивање на стручно оспособување и усовршување на кое државниот службеник се упатува.

За дисциплинските престапи од точките 1) до 10) се изрекува парична казна од 10% до 30% од едномесечниот износ на платата исплатена на државниот службеник во месецот пред извршувањето на дисциплинскиот престап, а доколку настапиле штетни последици за органот, а притоа не се утврдени олеснителни околности за државниот службеник кој го сторил престапот, се изрекува мерка престанок на вработувањето.

За дисциплинскиот престап од точка 11) може да се изрече парична казна во висина од 10% до 30% од едномесечниот износ на платата исплатена на државниот службеник во месецот пред извршувањето на дисциплинскиот престап.

Соодветна дисциплинска мерка за сторен дисциплински престап на државниот службеник изрекува министерот, односно функционерот кој раководи со органот, по спроведената дисциплинска постапка на предлог на Комисијата за водење на дисциплинска постапка за дисциплински престап.

Дисциплинските мерки против државниот службеник за дисциплинска неуредност ги изрекува министерот, односно функционерот кој раководи со органот, а по претходен писмен извештај од непосредно претпоставениот државен службеник.

2. Дали правниот систем им овозможува на работниците некои основни права, како што е човечкото достоинство на работното место?

Врз основа на одредбата на Уставот на Република Македонија (член 25), која се однесува на гаранција за почитување на заштита на приватноста и достоинството, за човековото достоинство на работното место содржани се одредби во трудовото законодавство и меѓународните документи од оваа област.

Во таа смисла Законот за работни односи содржи посебна глава на одредби за заштита на работниците при работа. Со овие одредби се уредени прашањата кои се однесуваат на обврските на работодавецот во врска со обезбедување и спроведување на заштита при работа во согласност со овој закон и други прописи и колективните договори.

3. Која е најниската старосна граница за вработување?

Најмалата возраст за вработување е 15 години.

4. Од која возраст и под кои услови можат децата да извршуваат полесни работни задачи?

Во Законот за работни односи не се утврдени можности за работа на деца помлади од 15 години, а соодветно на тоа не се утврдени и услови под кои би можеле деца да работат работи од помал обем.

5. Кои други чекори се преземени за заштита на нивниот физички и морален интегритет?

Како мерки за заштита на физичкиот и морален интегритет на децата кои работат Законот за работни односи пропишува:

- забрана за вршење подземни работи во рудници,
- забрана за вршење на особено тешки, напорни и по здравјето и животот штетни работи,
- претходно утврдување на општата здравствена способност (пропишано со подзаконски акти),
- забрана за работа ноќе во индустријата, градежништвото и сообраќајот со исклучоци кога тоа го бара јавниот интерес, со согласност на органот на државната управа надлежен за работите на трудот.

Децата кои работат можат да користат годишен одмор зголемен за седум работни дена повеќе од максимумот.

6. Дали постојат посебни одредби во поглед на бројот на работни часови за лица помлади од 18 години? Ако постојат што тие уредуваат ?

Според Законот за работни односи на работник помлад од 18 години не може да му се определи да работи подолго од полното работно време. Законот не допушта овие работници да работат прекувремена работа и подолго работно време од утврденото полно работно време.

7. Дали постојат општи одредби за работното време?

Според Законот за работни односи, полното работно време изнесува 40 часа во работната недела. Работодавецот може да воведо работно време пократко од 40 часа неделно (скратено работно време), под условите утврдени со овој закон.

8. Кое е максималното работно време во текот на една работна недела?

Полното работно време не смее да биде подолго до 40 часа неделно.

Во случаи на виша сила, вонредни околности, вонредно зголемување на обемот на работа и други случаи на итни и непоходни потреби утврдени во законот, работното време на работникот може да биде подолго од 40 часа, но не подолго од десет часа неделно (покрај задолжителните 40 часа).

Работното време подолго од 40 часа во работната недела може да трае само онолку време колку што е неопходно потребно да се отстранат опасностите, односно да се спречат штетните последици.

9. Кои се различните начини на организирање на работното време (на пр. годишно, флексибилно, прекувременно итн.)?

Работникот може да склучи договор за работа за полно работно време и за скратено работно време. На работниците на кои и со примена на заштитни мерки, штетните влијанија не можат во потполност да се отстранат, постои можност за скратување на работното време, сразмерно на штетното влијание врз здравјето односно работната способност, но не пократко од 30 часа во работната недела.

Работодавецот може да воведи работно време пократко од полното работно време, кога работата е организирана во смени, но не пократко до 32 часа неделно за работниците кои работат во смени.

Работодавецот може да утврди работно време пократко од полното работно време, и за извршување на секојдневни работи од помал обем или за работи кога потребата или природата на работата тоа го бара.

Забранета е прекувремена работа за малолетници, работничка за време на бременост или со дете до две години возраст. По исклучок, на нејзино барање работничка со дете постаро од една година може да работи прекувремено.

Исто така, по исклучок, со негова писмена согласност, самохран родител кој што има дете помало од седум години, или дете тежок инвалид, може да работи прекувремено.

Еден од родителите на потешко хендикепирано дете има право да работи со половина од полното работно време, ако двајцата родители се во работен однос или ако родителот е самохран, врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, ако детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување. Скратеното работно време во овој случај се смета како полно работно време.

Може да се изврши прераспределба на работното време кога тоа го бара природата на дејноста, односно работите и задачите, организацијата на работата, подобро користење на трудот, порационално користење на работното време, така што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа неделно во текот на годината.

10. Каков е системот на платено отсуство?

Работникот има право на годишен одмор во траење од најмалку 18, а најмногу 26 работни дена. Ако во календарската година во која засновал работен однос работникот нема една година работа, има право на годишен одмор во траење од по два работни дена за секој месец поминат на работа, но не повеќе од 18 работни дена. Со грански колективен договор се определува дожината на годишниот одмор за работници кои работат под посебни услови на работа, но не подолго од 36 работни дена. Траењето на годишниот одмор подолго од најкраткиот пропишан се определува со колективен договор или договорот за работа. Во текот на календарската година работникот има право на отсуство од работа со платен надомест и други права (до седум работни дена) во случаи и под услови утврдени со колективен договор, а особено при стапување во брак, смрт на член на потесно семејство, полагање на стручен и друг испит за потребите на работодавецот и слично.

11. Каква заштита постои за работниците кои работат ноќна смена?

Како ноќна работа се смета работата во времето од 22 часот навечер до 6 часот наутро, наредниот ден, а во земјоделството меѓу 22 часот навечер и 4 часот наутро, наредниот ден.

Работното време ноќе претставува посебен услов за работа при утврдување на правата на работникот.

Работничка од областа на индустријата и градежништвото не може да се распореди на работа ноќе, ако работата во тоа време би оневозможила да оствари одмор од најмалку седум часа во времето меѓу 22 часот навечер и 5 часот наутро, наредниот ден.

Оваа забрана не се однесува на работничка која има посебни овластувања и одговорности или која врши работа на здравствена, социјална и друга заштита на работници.

По исклучок работничка може да работи ноќе кога е неопходно да се продолжи работата прекината од виша сила и кога е потребно да се спречи штета на суровини или на друг материјал или кога тоа го бараат особено сериозни економски, социјални и слични околности

под услов работодавецот за воведување на таквата работа да добие дозвола од Министерството за труд и социјална политика.

Работникот за нокна работа има право на зголемена плата.

12. Имаат ли социјалните партнери било каква улога при спроведување на различните облици на организација на работното време?

Со прописите е определено единствено најдолго неделно работно време, одмор помеѓу два последователни работни дена во траење од најмалку 12 часа непрекинато, одмор во текот на работниот ден од 30 минути, а за заштитената група на работници (малолетници, жени, трудници, родители на мали деца и самохрани родители) и ограничување во поглед на нокната работа, прекувремената работа и работата со прераспределба на работното време. Во рамките на утврдената законска рамка, социјалните партнери можат да склучуваат колективни договори и да го определуваат распоредот на работното време и според потребите на работењето на работодавецот, со ограничувањата на централните власти кои се пропишани за државните органи и за јавните служби.

13. Дали системот обезбедува заштита на работници кои се ангажирани со договор на определено време или со договор за скратено работно време или се ангажирани од агенција за привремено вработување?

Системот обезбедува заштита на работниците и со договорите за работа со неполно работно време и со определено време. Ваквиот работен однос може да се продолжува во времетраење до 3 години, (работа на определено време), а ако и понатаму има потреба се трансформира во работен однос на неопределено време.

Нема законско ограничување за траење на договорот за работа со неполно работно време.

14. Каква заштита постои во случај на крупни промени на условите на работа?

Значајна промена на условите за работа не е сама по себе оправдана причина за прекинување на договорот за работа. За намерата за воведување на нова технологија и промени во организацијата и начинот на работа работодавецот е должен да се советува со синдикатот. Во вакви случаи работодавецот е должен на работникот да му понуди можност за вработување кај друг работодавец, обука, преквалификација или доквалификација или испратнина согласно способностите на работникот и потребите на работа.

Плата

15. Постои ли загарантиран минимален износ на плата? Дали е ова законски минимум или зависи од колективен договор? Како се утврдува платата? Кои критериуми се релевантни?

Минималниот износ на плата со закон не е загарантиран.

Според Законот за работни односи платата на работникот не може да биде пониска од најниската плата утврдена за одредени степени на сложеност според закон или колективен договор.

Најниската плата за најнизок степен на сложеност ја утврдуваат и објавуваат потписниците на Општиот колективен договор најмалку еднаш квартално. При утврдувањето на најниската плата се поаѓа од трошоците на живот, од економските можности на стопанството, општото

ниво на платите во земјата, нивото на продуктивноста, социјалните давања и други економски и социјални давања.

16. На кој начин се гарантира исплата на неделните и месечните плати?

Според Законот за работни односи, платата се пресметува и исплатува еднаш месечно, работодавецот е должен да води евиденција за пресметаната и исплатената плата, а на работникот да му издаде потврда за исплатената плата, односно надоместоците и продонесите од плата.

17. Дали работниците имаат привилегија при наплатата и подмирувањето од имотот на работодавецот кога станува збор за исплата на неделните и месечните плати?

Според Законот за стечај ("Службен весник на РМ" бр. 17/04) предвиден е приоритет во наплатата на побарувањата на неизмирени придонеси од плата за пензиското и инвалидското осигурување на работникот од стечајната маса на работодавецот во однос на доверителите.

18. Постојат ли дополнителни гаранции доколку работодавецот е инсолвентен? Поточно, дали системот овозможува основање на посебни институции кои гарантираат надоместување на одреден износ на работниците поради инсолвентност на работодавецот? На кој начин работат таквите институции и кој управува со нив?

Во нашиот систем вакви установи не се предвидени.

19. Дали постојат програми за учество на работникот во распределба на профитот, акции итн.?

Со Законот за работни односи, предвидено е платата на работникот да се обезбедува од средствата на работодавецот сразмерно на извршената работа како и придонесот на работникот во создавањето на добивката, во согласност со закон и колективен договор. Исто така со Општите колективни договори за стопанство ("Службен весник на РМ" бр. 29/94, 87/01) и нестопанство ("Службен весник на РМ" бр. 39/94, 73/01") на Република Македонија е предвидено работникот да има право на плата и по основ на придонесот во создавањето на добивката во согласност со условите и критериумите утврдени со колективен договор на ниво на гранка, односно на ниво на работодавец. Така, доколку со колективен договор на ниво на гранка, односно на ниво на работодавец се утврдуваат критериуми и услови, на работникот да му се исплати плата по однос на добивка.

D. Работни спорови

1. Дали постои посебен суд надлежен за спорови од колективните договори?

За споровите од колективните договори не постои посебен суд. Заштитата се остварува пред основните судови кои, помеѓу другото, се надлежни и за споровите од работен однос.

2. Дали Постои ли право на штрајк?

Правото на штрајк е загарантирано со Уставот на Република Македонија, а е уредено и со ЗРО, Законот за штрајк ("Службен лист на СФРЈ" бр. 23/91) и други посебни закони (пр. државна управа, полиција, војска и јавни претпријатија).

Синдикатот и неговите здруженија имаат право да организираат штрајк заради остварување на своите економски и социјални права од работен однос. Организирањето и учеството во

законски спроведен штрајк не претставува повреда на обврските од работен однос. Во спротивно, организирањето и учество во штрајк спротивно на одредбите од законот претставува повреда на обврските од работен однос и врз основа на тоа може да дојде до прекин на работниот однос.

Според Законот за државни службеници, државните службеници, заради остварување на своите економски и социјални права, имаат право да основаат синдикати и да членуваат во нив под услови и на начин утврдени со закон и имаат право на штрајк.

3. На кој начин е регулирано правото на штрајк?

Според Законот за штрајк, штрајкот мора да му биде најавен на работодавецот. Со одлуката за стапување во штрајк се утврдуваат барањата на работниците, времето на почетокот на штрајкот и местото на одржувањето на штрајкот. Се формира орган кој ќе ги застапува интересите на работниците и ќе го води штрајкот (штрајкувачки одбор).

Штрајкувачкиот одбор е должен штрајкот да го најави најдоцна пет дена пред денот определен за почеток на штрајкот.

Штрајкувачкиот одбор и претставниците на органот на кои им е најавен штрајкот се должни почнувајќи од денот на најава на штрајкот и за време на штрајкот да се обидат спогодбено да го решат најавениот спор.

Штрајкот престанува со спогодба меѓу субјектите што ја донеле одлуката за штрајк и органите на кои таа одлука им е доставена или со одлука на синдикатот, односно на работниците што ја донеле одлуката за штрајк.

Државните службеници се должни во остварувањето на правото на штрајк да обезбедат минимум непречено извршување на функциите на органот, неопходното ниво во остварувањето на правата и интересите на граѓаните и на правните лица и извршувањето на ратификуваните меѓународни договори.

Министерот, односно функционерот кој раководи со органот, со акт ги определува начинот на извршувањето на функциите на органот за време на штрајк, како и бројот на државните службеници кои ќе работат на извршување на овие функции и интересите на граѓаните и на правните лица и извршувањето на ратификуваните меѓународни договори. За непочитувањето на одредбите од актот со кои се уредува начинот на извршување на минимумот непречено извршување на функциите на органот и неопходното ниво во остварувањето на правата и интересите на граѓаните и на правните лица и извршувањето на ратификуваните меѓународни договори, државниот службеник одговара дисциплински, за сторен дисциплински престап што претставува потешка значителна повреда на службената должност. За време на штрајк државниот службеник има право на плата во висина од 60% од платата што ја примил претходниот месец.

4. Какви ограничувања постојат во однос на правото на штрајк во приватниот и јавниот сектор?

Ограничувања на правото на штрајк не постои во зависност од видот на сопственост на работодавецот, а постои само во зависност од видот на дејноста. Со посебен закон се уредува правото на штрајк во армијата, полицијата, државната управа и некои јавни служби.

Штрајкувачкиот одбор и работниците што учествуваат во штрајкот се должни штрајкот да го организираат на начин на кој не се загрозува безбедноста и здравјето на лицата и имотот и се овозможува продолжување на работата по завршувањето на штрајкот. Кај работодавците кои вршат дејност или работа од јавен интерес утврдени со закон, со општ акт односно со колективен договор се утврдуваат работите и задачите и начинот на нивното извршување за

време на штрајк, а тие во основа треба да обезбедат минимум на процесот на работата која обезбедува сигурност на луѓето и имотот или се незаменлив услов за животот и работата на граѓаните или за работата на други работодавци и извршување на меѓународните обврски.

Единствено ограничување за државните службеници во остварувањето на правото на штрајк е што имаат обврска да обезбедат минимум непречено извршување на функциите на органот, неопходното ниво во остварувањето на правата и интересите на граѓаните и на правните лица и извршувањето на ратификуваните меѓународни договори. Министерот, односно функционерот кој раководи со органот, со акт ги определува начинот на извршувањето на функциите на органот за време на штрајк, како и бројот на државните службеници кои ќе работат на извршување на овие функции и на обезбедување на условите на неопходното ниво во остварувањето на правата и интересите на граѓаните и на правните лица и извршувањето на ратификуваните меѓународни договори.

Организирање и учество во законски спроведен штрајк не претставува повреда на обврските од работниот однос.

5. Дали е дозволено исклучување од работа?

Исклучување од работа постои во случај кога штрајкот е организиран и изведен спротивно на законот.

6. Како е регулирано исклучувањето од работа?

За исклучувањето од работа се применуваат прописите кои се однесуваат на прекин на работниот однос во случај на повреда на работните обврски, според Законот за работни односи.

Работниот однос му престанува на работникот со отказ од страна на работодавецот поради кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор и договор за работа ако:

1. не ги почитува редот и дисциплината според правилата пропишани од страна на работодавецот;
2. не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
3. не се придржува на прописите што важат за вршење на работите на работно место;
4. не се придржува на распоредот и користењето на работното време;
5. не побара отсуство или навремено не го извести работодавецот за отсуство од работа;
6. поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа не се извести работодавецот;
7. со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
8. настане штета или грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавецот;
9. не ги употребува прописно или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа и
10. незаконско или неовластено ги користи средствата на работодавецот.

Во зависност од степенот на одговорноста, условите под кои е направена повредата, поранешната работа и однесување и тежината на повредата, работодавецот може отказот да го замени со парична казна (во погоре наброените случаи).

Работниот однос на работникот му престанува без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со овој или друг закон, колективен договор и договор за работа ако:

1. неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена со прекин во текот на една година;

2. го злоупотреби боледувањето;
3. не се придржува кон прописите за заштита од болест, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
4. внесува, употребува или е под дејство на алкохол и на наркотични средства;
5. стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание ќе предизвика штета на работодавецот;
6. го злоупотреби или пречекори службеното овластување и
7. оддаде деловна, службена или државна тајна.

Одлуката за престанок на работниот однос се дава во писмена форма, со право на приговор и судска заштита во законски рок според Законот за работни односи.

7. Дали постојат посебни постапки за решавање на работните спорови како на пр. помирување, посредување или арбитража?

Во нашето законодавство нема посебни постапки за алтернативно решавање на споровите (помирување, арбитража, посредување).

Според Законот за работни односи, во случај на спор во примената на колективен договор, за спорните прашања може да решава посебен арбитражен совет. Составот, начинот на работа и правното дејство на одлуката на арбитражаниот совет се уредува со колективен договор.

Со Стратегијата за реформа на правосудниот систем на Република Македонија во следниот период се предвидува да се донесе законски акт, кој ќе има за цел да востанови правна рамка за вонсудска заштита на повредените права на граѓаните во соодветни области. Оваа законодавна активност е предвидена.

II. РАМНОПРАВЕН ТРЕТМАН НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

A. Еднакви можности

(Директиви 75/117, 76/207, 2002/73, 86/613, 86/378, 92/85, 96/34, 96/97 и 97/80)

1. Дали е загарантирано начелото за еднакви плати за еднаква работа за мажите и жените?

- a) со Устав
- b) со закон

Начелото за еднаквоста на плати за еднаква работа на мажи и жени е загарантирано со Уставот на Република Македонија и со Законот за работни односи.

2. Дали е загарантирано начелото за еднакви плати за работа од иста вредност за мажите и жените?

- a) со закон
- b) со колективен договор

Ова начело е регулирано со Законот за работни односи и со колективните договори кои не смеат да бидат во спротивност со законот.

3. Дали постојат разлики во платите помеѓу жените и мажите?

Вакви разлики постојат исклучиво заради разликата во работите кои во мнозинство ги вршат мажите и во мнозинство ги вршат жените, а не произлегуваат од разликата во полот.

4. Дали со закон се забранува директна дискриминација по однос на пристап при вработување, обука, унапредување и работни услови?

Со Законот за работни односи се забранува директна и индиректна дискриминација во однос на условите при вработувањето, напредувањето, осигурувањето на условите за работа, работното време и откажувањето на договорите за вработување, заради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидноста, религиозното, политичкото или друго убедување, членување во синдикати, национално или социјално потекло, статусот на семејството, имотната состојба или заради други лични околности.

5. Дали е дозволено во огласот да се нагласи полот?

Во Законот за работни односи не постои одредба со која изрично би се забранило во огласот да се нагласи полот на работникот што се бара за вработување.

Ова прашање се планира конкретно да биде уредено со донесувањето на новиот Закон за работни односи.

6. Дали во законодавството или правната практика постои востановено правило дека нема оправдување да се праша жената за бременост кога таа аплицира за било каква работа?

Не постои таква одредба. Според Законот за работни односи (член 9), пречка за засновање на работен однос не смеат да бидат одредени лични околности, под кои може да се подведе и состојбата на бременост кај жената што бара вработување.

7. Дали во националното законодавство или судската пракса постои дефиниција за директна и индиректна дискриминација? (Директива 2002/73/ЕЗ)

Во националното законодавство не постои дефиниција за директна и индиректна дискриминација

Меѓутоа во Законот за работни односи постои одредба со која изрично се забранува директна и индиректна дискриминација во областа на правото на пристап при вработување.

8. Дали постојат правни одредби за отштета кои судот ќе ги одреди во случај на полова дискриминација? Доколку постојат, дали законот ја дефинира горната граница во вакви случаи?

Во Законот за работни односи не се утврдени такви одредби.

9. Дали постои систем од административни казни во случај на полова дискриминација? Доколку постојат, ве молиме наведете детали.

Во Република Македонија не постојат административни казни за случај на полова дискриминација.

Ова прашање се планира конкретно да биде уредено со донесувањето на новиот Закон за работни односи.

10. Дали постојат одредби за заштита на жената (која не е бремена) од работа под земја, од напорна, исцрпувачка работа и штетна работа, посебно од ноќна работа?

Според Законот за работни односи, работничка од областа на индустријата и градежништвото не може да се распореди на работа ноќе, ако работата во тоа време би оневозможила да оствари одмор од најмалку седум часа во времето меѓу 22.00 часот и 05.00 часот наредниот ден.

Ова не се однесува на работничка која има посебни овластувања и одговорности или која врши работа на здравствена, социјална и друга заштита на работници.

Исто е и во случај на виша сила или кога тоа го бараат особено сериозни економски, социјални и слични околности.

Според Законот за работни односи, работничка со дете постаро од една година може да работи ноќе само врз основа на нејзино барање.

11. Дали постојат законски одредби или членови од закони со кои се дефинираат работните места во смисла на чл. 2 (2) од Директивата 76/207 каде полот на работникот е одлучувачки фактор?

Такви изричито одредби не постојат. Меѓутоа оваа проблематика е во голем дел уредена со одредбите на Законот за работни односи кои се однесуваат на посебната заштита на жената работничка, како што е одговорено на прашањата: 13_II_A_4, 13_II_A_6 и 13_II_A_10.

12. Дали постои општа забрана за ноќна работа за бремени жени?

Според Законот за работни односи бремена жена, или работничка со дете до две годишна возраст не смее да работи ноќе.

13. Според законот која положбата на сопругникот на самовработен/а во поглед на статусот, социјалната заштита и правата?

Законот за работни односи не прави разлика меѓу вработен и самовработен работник. И двете категории на работници имаат еднаков статус , права и обврски кои се уредени со овој закон.

Според тоа положбата на сопругникот на самовработен работник е еднаква и не се разликува од положбата на сопругникот на вработен работник.

Сопругникот на самовработен работник според прописите за здравствено осигурување се смета за член на семејството и користи здравствено осигурување по таа основа, исто како и невработениот сопругник на вработениот работник.

14. Дали бремените жени се заштитени од отпуштање за време на бременоста и породилното отсуство?

Според конвенцијата на МОТ број 103 за заштита на жената за време на бременост, а која е составен дел на нашиот правен систем, бремената жена - работничка не може да добие отказ за време на бременост или породилно отсуство.

Ова прашање се планира конкретно да биде уредено со донесувањето на новиот Закон за работни односи.

15. Дали националното законодавство или колективните договори забрануваат изложување на бремени жени или жени што дојат на опасни агенсии?

Во Законот за работни односи постои систем на одредби кои се однесуваат на посебната заштита на жените работнички. Посебна е пак заштитата, според истиот закон, за бремени жени и жени што дојат, во смисла на должината и начинот на користењето на породилното отсуство кое трае девет месеци непрекинато, со надомест на плата според прописите за здравствена заштита и со право на враќање на истата или соодветна работа што ја работела пред користењето на породилното отсуство.

Според Законот за работни односи, работничка не може да работи на работно место на кое претежно се вршат тешки физички работи, работи под земја или под вода, ниту на други работи кои би можеле штетно и со зголемен ризик да влијаат на здравјето и животот на жената. Формулацијата **други работи**, ја покрива проблематиката на заштита на бремени жени и жени што дојат на дејство на опасни агенсии.

16. Дали работодавецот е обврзан да изврши проценка на ризикот на работното место?

Според Законот за заштита при работа ("Службен весник на РМ" бр. 13/98, 33/00, 29/02) уредена е должноста на работодавецот со акт поблиску да ги уреди односите, правата, обврските и одговорноста при работа во својата средина. Исто така уредено е дека работодавецот со општ акт ги утврдува работните места за кои постои зголемена опасност од повреда и заболување (работни места со посебни услови за работа), како и посебните услови што се бараат за вршење на тие работи (возраст, стручност, психо-физичка способност и др.)

17. Според закон, кои се должината и условите на породилното отсуство ?

Според Законот за работни односи, работничката има право на породилно отсуство за време на бременост, породување и нега на дете во траење од 9 месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца (близнаци, тројка и сл.) 12 месеци.

Врз основа на наод од надлежен здравствен орган породилното отсуство може да започне 45 дена пред раѓање, а задолжително 28 дена пред раѓање. Работничка која посвоила дете има право на отсуство до исполнување на деветмесечна возраст на детето, а за повеќе деца дванаесет месеци. Работничка која посвоила дете со навршена деветмесечна возраст, но не постаро од пет години има право на отсуство во траење од три месеци.

Ова право може да го користи таткото или посвоителот на детето.

18. Дали во законот е јасно наведено дека најмалку 2 недели породилно отсуство се задолжителни?

Според Законот за работни односи работничката задолжително треба да започне со користење на породилното отсуство најмалку 28 дена, пред породувањето. Работничката која користи породилно отсуство, ако сака, може да се врати на работа и пред истекот на породилното отсуство. Во ваквите случаи работничката покрај правото на плата има право и на надомест на плата за породилно отсуство во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за породилното отсуство на товар на Фондот за здравствена заштита.

19. Дали националното законодавство или колективните договори овозможуваат за двајцата родители поединечно право на родителско отсуство и враќање на предходното или соодветно работно место?

Во националното законодавства на Република Македонија не е внесен и разработен институтот-родителско отсуство.

Сите прашања кои реферираат на родителско отсуство, одговорите по нив содржат опис на институтот породилно отсуство кој постои и е уреден во нашето национално законодавство.

Во врска со претходната констатација, националното законодавство овозможува поединечно право на користење на породилно отсуство и враќање на исто или друго соодветно работно место за двајцата родители.

20. Дали родителското отсуство се одобрува на поединечна непренослива основа за двајцата родители?

Одговорот е содржан во прашањата 13_II_A_17, 13_II_A_18 и 13_II_A_19.

21. Кои одредби за родителското отсуство им овозможуваат на родителите враќање на истото работно место, заштита од отказ и заштита на стекнатите права?

Одговорот е содржан во прашањата 13_II_A_14, 13_II_A_18, 13_II_A_19 и 13_II_A_20.

22. Дали постојат одредби за обезбедување на докази во врска со судски или други постапки во случаи на полова дискриминација? Ако постојат, дали работодавецот мора да докаже дека не направил дискриминација, кога се претпоставува дека истата се случила?

Нема ваква конкретна одредба, меѓутоа генерално во случај на судски спор по основ на било каква дискриминација од работен однос теретот на докажувањето е на товар на работникот кој го повел работниот спор. Доколку спорот е решен во корист на работникот трошоците околу спорот и други права се одредуваат според прописите за редовните судски постапки.

23. Дали постојат структури кои го истражуваат правото на еднаков третман на половите (Комисија за еднакви можности, омбудсман)

Во рамките на Министерството за труд и социјална политика, постои одделение за еднаков третман на половите кое меѓу другото се бави и со ова прашање.

Невладиниот сектор исто така ги следи прашањата од оваа област.

Народниот правобранител е орган на Република Македонија со седиште во Скопје кој ги штити уставните и законските права на граѓаните и на сите други лица кога им се повередени со акти, дејствија и пропуштања на дејствија од органите на државната управа и од други органи и организации што имаат јавни овластувања и кој презема дејствија и мерки за заштита на начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната власт, органите на локалната самоуправа и јавните установи и служби. Од досегашните информации добиени од Канцеларијата на Народниот правобранител може да се забележи отсуство од било каква претставка за повреда на уставно или законско право од страна на жените (на пример, од 1.000 претставки ниедна не е поднесена за полова дискриминација).

Една од замениците на Народниот правобранител е жена која ги следи човековите права и посветува посебно внимание на правата на жените.

Заради заштита на слободите и правата на човекот и граѓанинот Собранието на Република Македонија основа Постојана анкетна комисија за заштита на слободите и правата на граѓанинот (член 76 став 4 од Уставот). Нејзините наоди се основа за поведување на постапка за утврдување одговорност на носителите на јавните функции. Оваа одговорност првенствено се однесува на актите и постапувањето на носителите на овие функции со кои се повредени или доведени во прашање слободите и правата на граѓаните. Во својата работа Комисијата соработува со научни и стручни организации од областа на заштитата на слободите и правата на граѓанинот, со соодветни странски и меѓународни тела од областа на заштитата на слободите и правата на граѓанинот, како и со соодветните работни тела на Собранието.

24. Ве молиме наведете податоци за:

а) стапка на работоактивни жени и мажи

b) стапка на невработени жени и мажи

c) работа со скратено работно време на жени и мажи

Податоци од Анкетата на работна сила изготвена од Државниот завод за статистика:

А.Стапка на активност	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Вкупно	54,9	53,7	54,8	53,1	52,9	55,5	52,6	54,5
Мажи	66,9	66,5	67,4	65,5	64,4	65,6	63,7	65,6
Жени	42,9	41,2	42,2	40,8	41,7	45,5	41,5	43,4

В. Стапка на невработеност	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Вкупно	31,9	36,0	34,5	32,4	32,2	30,5	31,9	35,7
Мажи	29,1	33,0	32,5	31,9	30,5	29,5	31,7	37,0
Жени	36,2	40,8	37,6	33,3	34,9	32,0	32,3	36,3

С. Вработени со скратено работно време	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Вкупно	40.621	23.915	39.706	42.192	47.446	33.744
мажи	26.822	12.093	22.148	22.870	24.824	18.222
жени	13.799	11.822	17.558	19.322	22.622	15.521

25. Дали постојат законски одредби за системи на социјално осигурување за одредени професии? Ако постојат, дали вакви системи веќе постојат во вашата земја?

Системот на социјално осигурување врз основа на трудот го опфаќа здравственото и пензиското осигурување, осигурување во случај на повреда на работа и професионални болести и осигурување во случај на невработеност.

Поедини подрачја на осигурување се уредени со посебни закони за секое посебно наведено осигурување и тоа:

- здравствено осигурување: Закон за здравствено осигурување ("Службен весник на РМ" бр. 25/00, 34/00, 96/00, 50/01, 11/02, 31/03) и прописите за негова примена;
- за пензиско и инвалидско осигурување : Закон за пензиското и инвалидското осигурување ("Службен весник на РМ" бр. 80/93) и прописите на негова примена;
- за случај на повреда на работа и професионална болест: Закон за пензиското и инвалидското осигурување ("Службен весник на РМ" бр. 80/93) и Законот за здравствена заштита ("Службен весник на РМ" бр. 38/91, 46/93, 55/95, 10/04);
- за остварување на права во случај на невработеност : Закон за осигурување во случај на невработеност ("Службен весник на РМ" бр. 37/97) и прописите за негова примена.

Не постојат законски одредби за системи на социјално осигурување на одредени професии одделно.

В. Еднаков третман во социјалното осигурување

1. Дали постои општ систем на социјално осигурување за работоактивното население во вашата земја? Дали истиот содржи разлики во возраста за пензионирање за мажи и

жени, или за добивање семејни пензии за мажи и жени? (Истите можат да бидат дозволени со дерогации содржани во Директивата 79/7/ЕЕЗ)

Во Република Македонија постои општ систем на социјално осигурување за работоактивното население, кој инкорпорира: пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и вработување.

Системот на пензиско и инвалидско осигурување содржи разлика во возраста за осигуреници-мажи и жени, во однос на стекнување право на старосна пензија. Така, осигуреник - маж стекнува право на старосна пензија со навршување на 64 години живот, додека осигуреник - жена, правото на старосна пензија го стекнува со навршување на 62 години живот. За стекнување право на семејна пензија потребно е 55 години живот за вдовец, додека 45 години живот за вдовица.

2. Доколку постои општ систем на социјално осигурување, дали тој, истотака, се применува на државните службеници, вклучувајќи ги полицијата и армијата? Дали постои посебен систем односно посебни одредби во рамки на општиот систем кои се однесуваат на државните службеници? Дали истиот содржи разлики во возраста за пензионирање на мажи и жени или во возраста на добивање на семејни пензии за мажи и жени?

Во општиот систем на социјално осигурување, на единствен начин се обезбедуваат правата на сите категории на осигуреници вклучително и државните службеници, со одредени поволности за осигуреници во Министерството за одбрана и на служба во постојниот состав на Армијата на Република Македонија и осигуреници во Министерството за внатрешни работи, Министерство за Правда, казнено поправните установи. За овие осигуреници предвидени се поповолни услови во поглед на староста и пензискиот стаж, за остварување право на старосна пензија, ако работниот однос им престане по потреба на службата. Предвидувањето на поповолните услови произлегува од поширокото значење и интересите на должностите кои ги вршат овие лица.

За оваа категорија, при остварување право на старосна пензија, постои разлика во возраста за маж и жена. Осигуреникот маж може да оствари право на старосна пензија со навршени 55 години на живот, додека жена може да го оствари тоа право со 50 години живот.

Со темпорален карактер е остварување право на старосна пензија за осигуреници-воени и цивилни лица во служба на Армијата, со докуп на стаж до навршување 40 години пензиски стаж (маж), односно 35 години пензиски стаж (жена). Овие поволности се регулирани во Законот за служба во Армијата на Република Македонија ("Службен весник на РМ" бр.62/02, 98/02, 25/03 и 71/03).

Во однос на остварување право на семејна пензија, не постојат посебни поволности (види под 1).

III. ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА И ЗАШТИТА НА РАБОТНО МЕСТО

A. Општо

Ве молиме наведете податоци за:

1. Закони кои се моментално на сила.

Во Република Македонија во областа на заштитата при работа се применуваат ратификуваните Конвенции на МОТ, Законот за заштита при работа (“Службен весник на РМ” бр. 13/98, 33/00, 29/02), како основен закон од оваа област, подзаконските прописи донесени врз база на Законот за заштита при работа како и повеќе правилници за технички нормативи и македонските стандарди.

Освен Законот за заштита при работа постојат и низа од подзаконски прописи со кои подетално се регулира материјата содржана во Директивата.

1. Правилници донесени врз база на Законот за заштита при работа?

- Правилник за општите мерки на заштитата при работа за работни и помошни простории и простори (“Службен весник на СРМ” бр. 31/89, 33/93, исправка во број 36/89).
- Правилник за заштита при работа при изведување на градежни работи (“Службен весник на СРМ” бр. 13/88)
- Правилник за заштита при работа при товарање и истоварање на товар (“Службен весник на СРМ” бр. 11/88).
- Правилник за заштита при работа во текстилната индустрија (“Службен весник на СРМ” бр. 12/88),
- Правилник за посебните мерки за заштита при работа во железниците (“Службен весник на СРМ: бр. 1/89),
- Правилник за заштита при работа при механичка преработка и обработка на дрво и слични материјали (Службен весник на СРМ”, бр.1/89),
- Правилник за заштита при работа при преработка на неметални сировини (“Службен весник на РМ” бр. 74/92),
- Правилник за условите што треба да ги исполнуват правните лица за добивање овластување за вршење определени работи од областа на заштита при работа (“Службен весник на РМ“ 71/03)
- Правилник за начинот и роковите за изведување на претходните и периодичните прегледи (“Службен весник на СРМ“27/88).
- Правилник за легитимацијата на републичкиот инспектор за труд (“ Службен весник на РМ“ бр. 49/98)
- Правилник за начинот на водење евиденција во областа на заштитата при работа (“Службен весник на РМ“ бр. 98/00)
- Правилник за условите што треба да ги исполнуваат правните лица за добивање овластување за вршење определени работи од областа на заштитата при работа (“Службен весник на РМ“ бр. 71/03)

2. Правилници кои се применуваат како признати правила?

- Правилник за мерките и нормативите за заштита при работа на орудјата за работа (“Службен весник на СФРЈ” бр. 18/91).

- Општ правилник за хигиенските и техничките заштитни мерки при работењето освен одредбите од членовите 26 и 32, од 50 до 75 , од 78 до 86 од 88 до 99 од 104 до 151 (“Службен лист на ФНРЈ” бр. 16/47 и 36/50)
- Правилник за средствата за лична заштита при работа и за личната заштитна опрема (“Службен лист на СФРЈ” бр. 35/69)
- Правилник за техничките нормативи за лифтови на електричен погон за вертикален превоз на лица и товар (“Службен лист на СФРЈ” бр. 16/86),
- Правилник за техничките нормативи за фасадни лифтови на електричен погон (“Службен лист на СФРЈ”, бр. 19/86),
- Правилник за техничките нормативи за ски-лифтовите (“Службен лист на СФРЈ” , бр. 2/85, 11/85),
- Правилник за начинот на превоз на опасни материи во патниот сообраќај (“Службен лист на СФРЈ” бр. 82/90),
- Правилник за изградба на постројки за запаливите течности и за складирање и преточување на запаливите течности (“Службен лист на СФРЈ”, бр. 20/71),
- Правилник за стручното оспособување на возачите на моторни возила со кои се превезуваат опасни материи и на другите лица кои учествуваат во превозот на тие материи (“Службен лист на СФРЈ” бр. 17/91),
- Правилник за техничкиот прописи за изградба на постројки за течен нафтен гас (“Службен лист на СФРЈ” бр. 24/71),
- Правилник за периодичните испитувања на орудијата за работа и уредите, хемиските и биолошките штетности и микроклимата (“Службен лист на СФРЈ” бр. 26/67)
- Правилник за техничкиот нормативи за висечки скелиња на електричен погон (“Службен лист на СФРЈ” бр. 19/86),
- Правилник за општите мерки и нормативи за заштита од бучава во работните простории (“Службен лист на СФРЈ” бр. 29/71),
- Правилник за општите мерки и нормативи за заштита при работа со дигалки (“Службен лист на СФРЈ” бр. 30/69)
- Правилник за опремата и за постапката за укажување прва помош и за организирање на служба за спасување во случај на незгода при работа (“Службен лист на СФРЈ” бр. 21/71),
- Правилник за заштитните мерки против опасноста од електричната струка во работните простории и работилишта (“Службен лист на ФНРЈ” бр. 107/47),
- Правилник за хемиски и технички заштитни мерки при работењето во фабриките за стакло (столари) (“Службен лист на ФНРЈ” бр. 14/48),
- Правилник за заштита при работа во земјоделството (“Службен лист на СФРЈ” бр. 34/68),
- Правилник за хигиенските и техничките заштитни мерки при работа во каменоломи и тулани и при вадење на глина, песок и чакал (“Службен лист на ФНРЈ” бр. 69/48),
- Правилник за заштита при работа при одржување на моторни возила и при превоз со моторни возила (“Службен лист на СФРЈ” бр. 55/65),
- Правилник за хигиенските и техничките заштитни мерки при работењето во графичките претпријатија (“Службен лист на ФНРЈ” бр. 7/55),
- Правилник за техничките нормативи за леарската индустрија (“Службен лист на СФРЈ” бр. 14/79),
- Правилник за техничко-технолошките услови при изградба и реконструкција на мелници (“Службен лист на ФНРЈ” бр. 42/60),
- Правилник за техничките услови при изградба и реконструкција на пекарници (“Службен лист на ФНРЈ” бр. 42/60 и “Службен лист на СФРЈ” бр. 24/63),
- Правилник за посебните мерки и нормативи за заштита при работа при преработка и обработка на кожа , крзно и отпадоци од кожа (“Службен лист на СФРЈ” бр. 28/65),
- Правилник за техничките и здравствено-техничките заштитни мерки на работите при хемиско-технолошките процеси (“Службен лист на ФНРЈ” бр. 55/50)
- Правилник за хигиенските и техничките заштитни мерки при нуркачките работи (“Службен лист на ФНРЈ” бр. 36/58),

- Правилник за хигенско-техничките заштитни мерки при работите на истражување и експлоатација на нафта и земни гасови со длабински дупнатини (“Службен лист на ФНРЈ“ бр. 46/60),
- Правилник за техничките прописи за громобрани (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 13/68),
- Правилник за техничките мерки за погон и одржување на електроенергетски - постројки (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 19/68),
- Правилник за заштита при работа при изработка на експлозиви и барут и при манипулирање со нив (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 55/69).
- Правилник за посебните здравствени услуги и за постапката за нивното утврдување кај работниците што учествуваат во решението на железничкиот сообраќај (“Службен весник на РМ“ бр. 25/67)
- Упатство за начинот на вршењето преглед во организациите и кај работодавачите (“Службен весник на РМ“ бр. 10/86)
- Упатство за начинот на вршење увид на смртни случаи, колективни и потешки повреди на работа (“Службен весник на РМ“ бр. 10/86)
- Наредба за забрана за употребата на моторни бензини за одмастување, миене или чистење на метални делови и предмети од друг материјал (“Службен весник на СФРЈ“ бр. 23/67)
- Правилник за складирањето и чувањето на карбид и манипулирањето со карбид (“Службен весник на РМ“ бр. 9/62)
- Закон за спречување на штетна бучава (“Службен весник на РМ“ бр. 66/04)
- Препорака за заштита од бензол (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 144/71)
- Правилник за максимално дозволените концентрации на штетни гасови, пареи, аеросоли во атмосферата на работните простории (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 35/71)
- Правилник за техничките мерки и заштита на работа при работа на површинско откопување на јаглен, метални и неметални сировини (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 18/61, 37/64 и 6/67)

3. Конвенции на меѓународната организација на трудот

- Конвенција број 12 за надомест за несреќа при работата во земјоделството, 1921 година (“Службен лист на ФНРЈ“ бр. 3/58)
- Конвенција број 81 за инспекција на трудот во индустријата и трговијата, 1947 година (“Службен лист на ФНРЈ“ бр. 5/56)
- Конвенција број 89 за ноќна работа на жените вработени во индустријата (ревидирана), 1948 година (“Службен лист на ФНРЈ“ бр. 12/56)
- Конвенција број 90 за ноќна работа на децата во индустријата (ревидирана), 1948 година (“Службен лист на ФНРЈ“ бр. 6/57)
- Конвенција број 119 за заштита на машините, 1963 година (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 54/70)
- Конвенција број 121 за давачки во случај на несреќа при работа и при професионални заболувања, 1964 година (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 27/70)
- Конвенција број 129 за инспекцијата на трудот во земјоделството, 1969 година (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 22/75)
- Конвенција број 135 за заштита и олеснување за претставниците на работниците во претпријатијата, 1971 година (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 14/82)
- Конвенција број 136 за заштита од труење со бензол, 1971 година (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 16/76)
- Конвенција број 139 за спречување и контрола на професионалните ризици, предизвикано од канцерогени материи и агенсии, 1974 година (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 3/77)
- Конвенција број 148 за заштита на работниците од професионални ризици поради загаденоста на воздухот, бучавата и вибрации во работната средина, 1977 година (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 14/82)
- Конвенција број 155 за заштита при работа, здравствена заштита и заштита на работната средина, 1981 година (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 7/78)
- Конвенција број 162 за заштита при употребата на азбест, 1986 година (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 4/82)

2. Акт (и) во подготовка (вид, број, надлежно министерство)

Со извршените измени и дополнувања на Законот за заштита при работа во 2000 и 2002 година истиот потполно е усогласен со рамковната Директива 89/391/EEZ. Во тек е изготвување на Нацрт - Правилник за заштита при работа со екрани, кој ќе биде во склад со Директивата 90/270 (Display screen equipment) во подготовка на Министерството за труд и социјална политика.

Исто така Министерство за здравство подготвува Национална стратегија за здравје, здрава животна и работна средина и безбедност на работа.

3. Нивниот статус во процес на усвојување.

Подготвен е Нацрт Правилник за заштита при работа со екрани и даден на јавна расправа.

Националната стратегија за здравје, здрава животна и работна средина и безбедност на работа е подготвена и е во владина процедура.

4. Можен датум на усвојување.

Нацрт - Правилникот ќе се донесе до крајот на март 2005 година.

Националната стратегија за здравје, здрава животна и работна средина и безбедност на работа ќе се усвои во текот на 2005 година.

5. Можен датум за влегување на сила.

Правилникот ќе стапи на сила кон крајот на 2005 година.

Националната стратегија за здравје, здрава животна и работна средина и безбедност на работа ќе стапи на сила во текот на 2005 година.

6. Прописи на директивите кои ќе бидат покриени со планираната легислатива

Во Правилникот за заштита при работа со екрани ќе биде опфатена целата содржина од Директивата 90/270/EEZ.

Националната стратегија за здравје, здрава животна и работна средина и безбедност на работа произлегува од содржината на Рамковната Директива 89/391.

В. Според Директива

1. Рамковна Директива (89/391/EEZ)

a) Постојат ли во вашата земја слични законски акти за областа која се покрива со Рамковната Директива ?

b) Ако постојат повеќе законски акти, дали можете да опишете на кој начин тие се координирани и како меѓусебно се надополнуваат?

c) Дали вашето законодавство се применува во приватниот и во јавниот сектор?

d) На кој начин вашето законодавство го презема начелото за објективна одговорност на работодавецот (Член 5)? Поточно дали е јасно нагласено дека обврските на работникот не влијаат на одговорноста на работодавецот? Дали се предвидени случаи на „виша сила“?

е) Кои други обврски ги предвидува националното законодавство за работодавачот (Член 6 и Член 9)? Што се однесува до обврските, дали националното законодавство ја опфаќа одговорноста на работниците за прашањата за здравјето и сигурноста на работното место и ако е така кои се нивните обврски?

ф) На кој начин националните закони овозможуваат да се земат во предвид општите начела на превенција која работодавачите мора да ја применат во текот на преземањето мерки за заштита на здравјето и сигурноста на работниците на работното место (Член 6)?

г) Дали националното законодавство овозможува проценката на ризикот да биде изразена во пишан облик (Член 9) Дали националното законодавство овозможува тој документ да им биде достапен на работниците, нивните претставници и трудовите инспектори? На кој начин ова барање е вклучено во националните закони и се применува во претпријатијата?

h) Членот 9 наведува работодавачот да има обврска да води листа на повреди на работното место кои како последица ги онеспособиле работниците да не можат да работат повеќе од три дена и мора да подготви извештај за несреќите на работното место од кои неговите работници настрадале.

i) Дали овие обврски се содрани во националното законодавство?

ii) Во однос на активностите што во моментот се спроведуваат на европско ниво за усогласување на статистиката за несреќите на работното место (ESAW project), молиме одговорете на следните прашања:

(1) дали следните податоци се собираат целосно или делумно? Економската дејност на работодавачот; видот на работа, возраста и полот на повредениот; видот на повреда и кој е повредениот дел од телото; географската локација, датумот и времето на несреќата.

(2) дали следните податоци се собираат целосно или делумно? Големината на претпријатието; националноста на повредениот; податоците за работниот статус на повредениот; последиците од несреќата- бројот на изгубени денови, трајно онеспособување или смрт како резултат од несреќата.

(3) кога се случуваат несреќи на работа, дали се собираат дополнителни податоци за причините и околностите за несреќата како на пр. вид на место (на пр. градилишта, поле, пат), вид на работа (на пр. одржување), конкретна физичка активност (на пр. поправка или транспортирање на алати), алати кои се користат во конкретна активност (на пр. рачна количка, клешти), аномалија (на пр. скинат ремен, дупната гума, лизгање на страна), причина за аномалијата (на пр. маснотија, лоша состојба на подната постилка), контакт- начинот на кој настанала несреќата и што таа предизвикала (на пр. изгореници од киселина, исечена нога од кабел) ?

(4) постои ли список на официјално признати професионални заболувања (постои европска список на професионални заболувања од оваа област. Таа беше предмет на Препораката 90/326 на Комисијата за земјите-членки и моментално се ажурира)?

5) Кои податоци моментално ги собираат? Кои планират дополнително да ги соберете?

i) Како принципот од Член 6 (5) е вклучен (невклученост на работниците во финансиските трошоци) ?

j) Дали националното законодавство го регулира прашањето за мерките кои работодавачите мора да ги преземат при појавата на пожар и евакуација на вработените според Член 8 од Директивата? На кој начин се регулирани прашањата од делот од Директивата кој се однесува на сериозната, непосредната и неизбежната опасност (Член 8 (3,4,5))?

к) На кој начин се обезбедува консултација на работниците и претставниците на работниците во врска со Член 11 ?

l) На кој начин се овозможува претставниците на работниците да ги имаат сите средства потребни за извршување на своите задачи (работно време, итн. во врска со Член 11(5) од Директивата)?

m) На кој начин им се овозможува право на работниците и нивните претставници да поднесат жалба до надлежните власти во врска со Член 11 (6)?

n) Член 7. На кој начин националното законодавство пропишува сите претпријатија да мора:

i) да определат еден или повеќе работници кои ќе ги вршат активностите што се однесуваат на заштитата и превенцијата; или

ii) ако нема стручна екипа во самите претпријатија, навете ги стручните надворешни служби или лица?

o) Како националното законодавство ја дефинира способноста и спремноста на службите и лицата кои се задолжени за превенција и заштита (Член 7)? На кој начин се верифицираат способноста и спремноста на работодавачот, ако самиот ја преземе таа улога? Дали е потребно да се добие одобрување за воспоставување надворешни служби?

p) На кој начин се организира следново? Здравствен надзор на работниците (Член 14) ; обука на работниците (Член 12):

i) кога работниците стапуваат на работа?

ii) кога тие се прераспоредуваат на друго работно место?

iii) кога нивната работна единица е опфатена со организациски промени?

a)

Законот за заштита при работа во потполно е усогласен со Рамковната Директива 89/391/ ЕЕЗ со извршените измени и дополнувања на Законот за заштита при работа СБ. 33/00 и СБ 29/02 така што истиот е усогласен со директивите 89/391/ЕЕЗ , 92/57/ЕЕЗ и 89/654/ЕЕЗ.

b)

Одговорот е даден во прашањето 1.

c)

Одредбите од Законот за заштита при работа подеднакво се применува и во јавниот и приватниот сектор.

d)

Одредбите од Законот за заштита при работа предвидуваат одговорност на работодавецот за планирање, организирање и уредување на заштита при работа , обучување и оспособување на работниците за безбедна работа, вршење на повремени прегледи на орудијата и условите за работа, здравствени прегледи на работниците кои работат под посебни услови. Според Законот и работниците имаат обврски да се придржуваат на неговите одредби.

e)

Покрај другите обврски кои се предвидени во Законот за заштита при работа, работодавецот е должен да ја води и евиденцијата во областа на заштитата при работа. Што се однесува до правата и обврските на работниците, тие се должни за време на работата да се придржуваат кон мерките и средствата за заштита при работа и работата да ја вршат со внимание, заради обезбедување и заштита на своето здравје како и на животот и здравјето на другите работници и да соработуваат со работодавецот во спроведувањето и унапредувањето на заштитата при работа.

Работникот, кој во работа не се придржува кон пропишаните мерки и средствата за заштита при работа и со тоа го загрозува својот живот и здравје, како и животот и здравјето на другите работници, имотот на работодавачот или животната средина и природата може во согласност со актот на работодавачот и колективниот договор привремено да се отстрани од работното место или да се одалечи од кај работодавачот, за што писмено се известува претставникот на работниците за заштита при работа.

Работникот кој не се придржува на пропишаните мерки за заштита при работа пропишани со Законот за заштита при работа, други прописи и колективен договор, прави тешка повреда на работната обврска.

f)

Во членот 2 и 9 од Законот за заштита при работа се предвидени општите начела кои опфаќаат мерки, средства и методи за создавање на безбедни услови за работа.

g)

Националното законодавство не ја предвидува проценката за ризик. Но со Законот за заштита при работа ("Службен весник на РМ" бр. 13/98) се дефинирани основните правила и принципи за заштитата и сигурност која опфаќа орудија и опрема, работна средина и работен процес, здравјето на работниците, примена на превентивни мерки, (каде елементите за проценка на ризик постојат како индикација на штетност во работна средина). Ова се регулира со обврската за испитување на хемиски, биолошки и физички штетности, микролимата и осветленоста во работните и помошните простории за што работодавецот е должен да води евиденција. Оваа обврска ја контролира трудовата инспекција. Во останатото законодавство, особено за заштита од јонизирачки зрачења, отрови, превози на опасни материји, работодавецот има обврска да одговори на основните правила и принципи како е погоре наведено.

h)

Покрај другата евиденција од областа на заштитата при работа која треба да ја води, работодавецот е должен да води евиденција за повредите при работа кои предизвикуваат отсуство од работа повеќе од три работни дена на начин кој е пропишан од страна на министерот за труд и социјална политика.

i)

Според член 41 од Законот за заштита при работа, работодавецот е должен да води евиденција на повредите при работа, заболувањата во врска со работата и смртните случаи при работа.

Начинот и постапката и податоците за водење на евиденција на повредата при работа е уредена со Законот за евиденција од областа на трудот ("Службен весник на РМ" бр. 16/04).

Со законот за заштита при работа (член 42), работодавецот е должен веднаш а најдоцна во рок од 24 часа по настанот писмено да го извести државниот инспекторат за труд, за секој смртен случај, колективни несреќи и потешки повреди на работа, како и за секоја појава која претставува непосредна опасност и ја загрозува безбедноста на работата на работникот.

ii)

(1)

Податоци од (1) содржани се во Пријавата за повреда на работа, согласно правата од Законот за пензиско и инвалидско осигурување и Законот за основно здравствено осигурување. Не постои посебен Правилник за условите и постапката за остварување на права од основното здравствено осигурување по основ на повреда на работа и професионална болест.

Интерес на Република Македонија да се вклучи кон единствен статистички пристап за повреди на работа на Европско ниво (преку ESAW) .

Податоците за економската дејност на работодавецот, видот на работа, старосната структура, видот на повредата и повредениот дел од телото, географската локација, датата и времето на несреќа, се собираат целосно.

(2)

Податоците за големината на претпријатието, националната припадност како и работниот статус на повредениот, не се наведени во образецот за пријавување на повредата на работа.

Податоците за бројот на работни денови за кои е исплатаен надомест (боледување и отсуствување од работа заради породување и мајчинство), односно трајна неспособност за работа, како и евентуалната смрт на работникот, ги собираат Фондот за здравствено и Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, согласно одредбите на Законот за здравствено

осигурување и Законот за пензиско и инвалидско осигурување, како и согласно прописите кои се донесени врз основа на овие Закони.

(3)

Во образецот - Пријавата постојат податоци за причината, времето, изворот, местото на повредата, локацијата, користењето на лични заштитни средства, извештајот на лекарот кој го прегледал повредениот.

(4)

Постои список на официјално признати професионални заболувања регулиран со Правилник за Листата на професионалните болести ("Службен весник на РМ" бр. 88/ 04) со кој се утврдени болестите што се сметаат како професионални во смисол на Законот за пензиското и инвалидското осигурување, како и условите и критериумите за признавање на професионални болести, согласно Правилникот. Новата Листа на професионални болести на Република Македонија е подготвена согласно Препораката С (2003) 3297 на ЕУ од септември 2003 година (COMMISSION RECOMMENDATION OF 19/09/2003 concerning the European schedule of occupational diseases)

Министерството за труд и социјална политика ја донесе новата "Листа на професионални болести" во декември 2004 година, ангажирајќи го Институтот за медицина на трудот како врвна стручна институција од областа на медицината на трудот, да ги изготви подеталните услови и критериуми за верификација на професионалните болести во национални рамки. Исто така се подготвуваат измени и во останатите сегменти на следење на професионалните болести: пријава, регистрација, евиденција и известување за професионалните болести, (согласно ЕУ документите и новата Листа на професионални болести од 2004 година

(5)

Пријавата – образец бр. 3-36-86, содржи лични податоци на осигуреникот, податоци за работно место, вкупен работен и експозициски стаж, присутна штетност на конкретното работно место, дијагноза на професионалните болести според ИКД-10, наоди што ја верификуваат дијагнозата и оценка на работната способност. Планирано е осовременување на Пријавата и проширување на податоците со дополнителни елементи: податоци за големината на претпријатието, односно бројот на вработените; економскиот сектор и дејноста на која припаѓа претпријатието; примената на лични заштитни средства на работникот и др.

Пријавите за професионални болести се собираат во Републичкиот завод за здравствена заштита, како национален центар за здравствена статистика. Меѓутоа не задоволуваат податоците добиени на наведениот начин, па оттаму се предвидени активности за надминување на проблемот. Потребно е усогласување на методологијата за собирање на податоци за професионалните болести за секој случај согласно EODS (European Occupational Diseases Statistics) договорот на Европската унија, со вклучување на потребите варијабилни при пријавувањето.

По усвојувањето на новата Листа на професионални болести, 2004, согласно Препораката на ЕУ (COMMISSION RECOMMENDATION OF 19/09/2003 concerning the European schedule of occupational diseases) и новите национални услови и критериуми за верификација на професионалните болести, во тек е подготовка на нова форма на пријава и регистрација на професионалните болести, како и процес на EODS методологијата, а предвиден е и нов дизајн на Регистарот на професионални болести во Република Македонија, согласно HASTE препораките, на европско ниво, за што е задолжен Институтот за медицина на труд како СЗО колаборативен центар, со планирани активности во рамките на двегодишната соработка на Регионална канцеларија на СЗО (WHO Regional Office for Europe) и Министерството за здравство на РМ, за 2004-2005 година.

i)

Со Законот за заштита при работа во врска со здравствената заштита на работникот сите материални трошоци ги сноси работодавецот.

j)

Според член 26 од Законот за заштита при работа, работодавецот е должен со акт поблиску да ги уреди основните права, обврските и одговорноста во заштита при работа во својата работна средина при што е должен да превземе превентивни мерки против пожар, евакуација на работниците во случај на сериозни и ненадејни опасности и пружање на прва помош.

k)

Работодавецот е должен да организира заштита при работа во зависност од технолошкиот процес со примена на научно - стручни методи и во согласност со современите достигнувања, при што стручната работа во заштита при работа ќе ги врши работникот со стручна подготовка - заштита при работа .

l)

Преставниците за заштита при работа ја уживаат посебната заштита од работен однос што ја имал преставникот на синдикалната организација, согласно Закон и Колективен договор.

m)

Со Законот за заштита при работа (член 49) предвидено е дека претставникот за заштита при работа може да се жали до инспекцијата на трудот, ако смета дека превземените мерки и средства добиени од работодавецот се неадекватни за безбедноста и здравјето на работникот.

n)

i)

Во Законот за заштита при работа постои посебно поглавие за преставник за заштита при работа со кој е предвидено кај секој работодавец кој вработува повеќе од 10 работника да се избира претставник за заштита при работа, а кај работодавците кои имаат повеќе од 251 до 1000 вработени се избират по двајца преставници за заштита при работа , а кај работодавците со над 1000 вработени тројца преставници.

Претставниците за заштита при работа имаат право во секое време да контактираат со работодавецот во врска со проблематиката од заштита при работа .

ii)

Работодавецот може да ангажира и стручна и надворешна услуга од специјализирани стручни организации од областа на заштитата при работа, или лица.

o)

Правно лице може да биде овластено да врши работи од областа на заштита при работа, ако исполнува услови во поглед на бројот на стручни лица од соодветна струка, со најмалку 2 години работно искуство во струката. Правното лице треба да располага со соодветен простор за работа и технички средства утврдени во Правилникот за условите што треба да ги исполнуваат правните лица за давање овластување за вршење определни работи од областа на заштита при работа (“Службен весник на РМ” бр. 71/03).

Работодавецот може за свои потреби да врши прегледи и испитувања ако ги исполнува условите како и за правното лице и во двата случаи потребно е да се пооднесе барање до Министерството за труд и социјална политика со прилози за бараните услови предвидени со Законот и Правилникот.

p)

i)

Здравствениот надзор е регулиран во Законот за работни односи (“Службен весник на РМ“ бр. 80/03, пречистен текст).

Согласно овој закон, кога работниците стапуваат на работа, како општ услов за засновање на работен однос се утврдува општата здравствена способност со здравствен преглед и се докажува со лекарско уверение.

Содржината и начинот на лекарскиот преглед за утврдување на општата здравствена способност, содржината и начинот на издавањето и важењето и лекарското уверение се регулирани со посебен Правилник ("Службен весник на РМ" бр. 80/93 и 19/95).

Меѓутоа кога се работи за работи со посебни услови на работа, согласно Правилникот за постапката за претходните здравствени прегледи и постапката и роковите за вршење на периодични здравствени прегледи на работниците ("Службен весник на РМ" бр. 27/88) пред почетокот со работа, работодавецот е должен да го испрати работникот на претходен здравствен преглед за утврдување на здравствената состојба и оценка на работната способност.

Работниците со посебни услови на работа, подлежат на периодичен медицински преглед во одредени рокови предвидени со Правилникот.

Во процедура на усвојување е и нов Правилник за постапката за претходните здравствени прегледи и постапката и роковите за периодични здравствени прегледи.

Работникот не може да отпочне со работа ако претходно од страна на работодавецот не е обучен од областа на заштита при работа за безбедно работење.

Стручното оспособување на работникот, работодавецот го обезбедува со практично и теоретско обукување.

Претставникот на работниците за заштита при работа има право на посебна обука за превенција и заштита при работа, специфични за дејноста на работодавецот што се утврдува со колективен договор.

Работодавецот на секои три години обезбедува проверка на способноста на работникот за самостојна и безбедна работа на работното место.

ii)

Доколку работникот се распореди на друго работно место со посебни услови за работа, работодавецот е должен претходно да го упати на лекарски здравствени прегледи и да го обучи за безбедно работење.

iii)

При секое променување на работното место, при воведување на нови технологии и при донесување на нови прописи од областа на заштитата при работа, работодавецот е должен да ги обучи работниците за безбедно работење.

2. Инспекција на трудот (Член 4)

а) Дали за вршење трудова инспекција е надлежно едно тело или се надлежни повеќе тела за различни области?

б) На кој начин се координираат различните тела надлежни за контрола и надзор на спроведувањето на законодавството за сигурност и здравје на работното место? Дали во посебни случаи тие спроведуваат заеднички инспекции? Кои се главните проблеми во координацијата на различните вклучени тела?

в) Што се однесува до трудовите инспектори: дали сигурноста и здравјето се нивната главна активност и во која мерка?

д) Што се однесува до овластувањето кое трудовите инспектори го имаат во обезбедувањето на примена на законските мерки: дали тие можат да изрекуваат законски казни? Ако можат, кој вид казни (парични и/или кривични и/или административни)? Дали тие имаат дискрециона моќ? Колку забрани се дадени? Кога

инспекторите ќе утврдат проблем, до каде одат во неговото решавање? Дали испраќаат писмено? Дали претпријатијатието одговара? Како тие понатаму реагираат? Колкав процент од детектираните прекршоци водат до поведување на правна постапка? Што се прави со парите од казните? Дали дел од парите или сите тие се распределуваат во фонд за здравје и сигурност на работно место?

е) Како е обезбедена независноста на трудовите инспектори во однос на претпријатието или организацијата што ја контролираат? Дали инспекторите се назначени на истите работни места (т.е. дали инспекторите секоја година мора да вршат инспекција во истото претпријатие)?

ф) Со кои правила се уредува составот на инспекцискиот тим (дали се еден, двајца или повеќе инспектори)? Дали се предвидуваат посебни случаи со правилата?

г) Во врска со несреќите на работното место: На кој начин тие се пријавуваат на трудовата инспекција? Дали информациите се централизирани? Како се оценува непријавувањето? Како функционира системот на осигурување за случаите на несреќа при работа?

h) Што сметате дека се најсериозните проблеми во областа на инспекцијата (на пр. недостаток на ресурси, недостаток на пари за теренска работа, слаби казни)?

a)

Инспекцискиот надзор од областа на заштита при работа го вршат државни инспектори за труд, освен во областа на рударството каде што надзор од областа на заштитата при работа врши рударската инспекција.

b)

Координацијата помеѓу државниот инспекторат за труд и другите инспекторати кои имаат заеднички допирни точки во врска со заштита при работа се врши по потреба при заедничко делување, при што нема посебни проблеми при договарањето.

c)

Инспекторите на трудот од областа на заштита при работа исклучиво работат на работа кои се поврзани со надзорот на спроведување на прописите за безбедноста и здравјето на работниците.

d)

Инспекторите на трудот при извршување на надзорот ако утврдат повреда на Закон и друг пропис, ги превземаат следните мерки:

- донесуваат решение со кои му се наредува на работодавецот во определени разумни рокови истите да ги отстранат,
- Работодавецот има право на жалба против решението донесено од инспекторот по која одлучува министерот за труд и социјална политика.
- поднесуваат барање за поведување прекршочна постапка до надлежниот суд,
- поднесуваат Кривични пријави до Јавното обвинителство, донесуваат решение со кое на лице место се забранува работата на работната просторија или работното место на кои постои непосредна опасност по животот и здравјето на работникот.

Инспекторите на труд вршат контролни надзори во врска со донесените решенија се додека не се отстранат констатираните недостатоци. Инспекторите учествуваат во судските постапки во својство на подносител на барањето, доколку тоа го барат судовите.

Во текот на 2003 година инспекторите на труд од областа на заштитата при работа донесоа 524 решенија за забрана на работа.

Парите од изречените казни одат во буџетот на Република Македонија.

e)

Кај работодавците инспекциски надзор вршат повеќе инспектори на труд според програмата за работа на Државниот инспекторат за труд, а во помалите подрачја каде што е вработен еден инспектор, повремено се вршат инспекциски надзори, со други инспектори од други подрачја.

Законот за инспекција на трудот предвидува, во случај на конфликт на интереси да не може инспекторот да врши надзор над тие работодавци.

f)

Во законот за инспекција на труд не е регулиран составот и бројот на инспекцискиот тим. Во Државниот инспекторат за труд најчесто инспекторите самостојно вршат инспекциски надзор, а во одредени случаи надзорот го вршат двајца и повеќе инспектори со различна стручна подготовка во зависност од природата на надзорот.

g)

Обврска на работодавецот е сите потешки повреди на работа, колективни несреќи и смртни случаи на работа директно да ги пријави до инспекцијата на труд.

Во одредени случаи известување за настанати тешки повреди и смртни случаи на работа, Инспекторатот ја добива информацијата и од Министерството за внатрешни работи.

За секоја повреда на работа работодавецот е должен да пополни пријава за повреда на работа која ја доставува до Фондот за здравствено осигурување.

Сите податоци за повредите на работа се собираат во Заводот за здравствена заштита.

Полесните повреди на работа каде работникот нема потреби од отсуство од работа, не се пријавуваат.

h)

- неажурност на судовите
- бавно решавање на пријавите, што доведува до застарување на барањата, донесување на пресуди со изречени казни помали од пропишаните со посебните закони и изрекување опомени.
- бројот на инспекторите од 28 не е доволен во однос на бројот на субјектите за надзор и на бројот на вработените работници.
- не стимулативни плати и неможност за унапредување во службата.
- техничката опременост (компјутер, штампачи, факсови, возила, гориво и др.), се недоволни за ефикасно обавување на функцијата.
- недоволна можност за едукација на инспекторите и запознавање со регулативата и искуствата во вршење на инспекциски надзор во други држави.

3. Опрема за работа (Директива 89/655 измени и дополнувања со Директивите 95/63 и 01/45)

a) Ако за оваа област постојат законски одредби, дали сметате дека тие се усогласени со Директивата на ЕУ?

b) Дали вашите закони ги содржат барањата кои се уредени со Директивите 95/63 и 01/45?

c) На кој начин различните законски акти, ако постојат повеќе се меѓусебно координирани?

d) Кој пристап се презема или ќе се преземе за да се вклучат правилата за контрола на одредени машини (оние кои се опасни или веќе се наоѓаат во лоша состојба)?

e) Дали имате спроведено студија за оценка на влијанието? Кои се нејзините резултати?

f) Дали веќе се прави разлика, или е во план да се прави разлика меѓу новата опрема и опремата која веќе се користи? g)

Дали се предвидува транзиционен период за опремата која веќе се користи, на денот на стапување на сила на целосната легислатива за новата опрема?

a)

Оваа област е регулирана со Законот за Заштита при работа и со низа прописи од областа на заштитата при работа од кои е најважен Правилникот за мерките и нормативите за заштита при работа на орудијата за работа (“Службен весник на СФРЈ” бр. 18/91).

Одредбите во овие прописи, повеќето се ускладени со одредбите на директивата особено со одредбите во Законот за заштита при работа и во Правилникот за мерките и нормативите за заштита при работа на орудија за работа како и со Правилникот за општите мерки и нормативи за заштита при работа со дигалки (“Службен весник на СФРЈ” бр. 30/69).

b)

Со прописите во Република Македонија во голема мерка се опфатени барањата од директивата 95/63 и 01/45.

c)

Постои основен Закон за заштита при работа, врз основа на кои се донесуваат посебни прописи со кои се регулират различни аспекти сврзани со заштита при работа со орудијата за работа. За оваа област се применуваат следните прописи.

- Правилник за посебните мерки за заштита при работа на железниците (“Службен весник на СРМ” бр. 1/89),
- Правилник за заштита при работа прерабока на неметали на обоени метали (“Службен весник на РМ” бр. 18/93),
- Правилникот за заштита при работа при товарање и истоварање на товар (“Службен весник на СРМ” бр.11/88)
- Правилник за заштита при работа при механичка преработка и обработка на дрво и слични материјали (“Службен весник на СРМ” бр. 1/89)
- Правилникот заштитните мерки против опасноста од електрична струја во работните простории и работилишта (“Службен весник на ФНРЈ” бр. 107/47).
- Правилник за заштита при работа при одржување на моторни возила и при превоз со моторни возила (“Службен весник на СФРЈ: бр. 55/65),
- Наредба за забрана на употреба на високооктански бензини за одмастување и чистење на метални делови и предмети од друг материјал (“Службен весник на СФРЈ” бр. 55/65),
- Правилник за хигиенско техничките заштитни мерки при работите на истражување и експлоатација на нафта и земни гасови со длабински дупнатини (“Службен весник на ФНРЈ” бр. 46/60),
- Правилник за заштита при работа и техничките мерки за развивачи на ацетилиен и ацитиленски станици (“Службен весник на СФРЈ” бр. 6/67, 29/67, 27/69),
- Правилник за хигиенски и технички мерки при работа на прерабока и обработка на метали (“Службен весник на СФРЈ” бр. 40/61),
- Правилник за заштита при изработка на експлозиви и барут и при манипулирање со нив (“Службен весник на СФРЈ” бр. 55/69),
- Правилник за Општите мерки и нормативи за заштита од бучава во работните простории (“Службен весник на СФРЈ” бр. 29/71),
- Правилник за техничките нормативи за леарската индустрија (“Службен весник на СФРЈ” бр. 14/79),
- Правилник за Општите мерки и нормативи за заштита при работа со дигалки (“Службен весник на СФРЈ” бр. 55/69),
- Правилник за техничките нормативи за лифтови на електричен погон за вертикален превоз на лице и товари (“Службен весник на СФРЈ” бр. 16/86),
- Правилник за мерките и нормативите за заштита при работа на орудијата за работа (“Службен весник на СФРЈ” бр. 18/91),
- Правилник за технички мерки и услови за лифтови (“Службен весник на СФРЈ” бр. 57/70).

d)

Со законот и другите прописи предвидено е сите орудија за работа во секое време да се одржуваат и да бидат во исправна состојба. Особено внимание им се посветува на орудијата за работа кои се со зголемена опасност и истите мора да се испитаат пред да се стават во употреба, а правилно (секои две години) да се испитуваат, по извршена реконструкција, при повторно користење, како и при почетокот со работа на новото работно место (на булдожарска дигалка). Испитувањата ги вршат овластени правни лица или самите работодавци доколку се овластени за такви испитувања.

e)

Ваква студија досега не сме правеле.

f)

За орудијата кои се во употреба во однос на новите орудија за работа ќе треба да се има различен пристап во врска со нивните усогласувања со одредбите од Директивата за орудија за работа.

g)

За орудијата кои се во употреба ќе биде потребен подолг временски период за нивно усогласување со одредбите од Директивата, а за поновите орудија тој период би требало да изнесува најмалку 5 години.

4. Опрема за лична заштита (Директива 89/656)

a) Ако постојат законски одредби за оваа област, дали сметате дека тие се усогласени со Директивата на ЕУ ?

b) На кој начин во вашето законодавство е вклучено правилото за задолжителна употреба на опрема за лична заштита, кога ризиците не можат да се избегнат на други начини, кои се уредени во законодавството (Член 3)?

c) Дали планирате да воспоставите норми за употреба?

d) Дали имате изработено студија за оценка на влијанието барем за оние активности за кои е утврдено дека опремата за лична заштита е неопходна (на пр. шлемови на градилиштата, заштитни слушалки на аеродромските писти и сл.)?

e) Дали опремата за лична заштита која моментално се користи ги исполнува условите кои се утврдени со Директивата 89/686 (изменета) за основните барања за процесот на производство и маркетинг? Ако не е така уредено, дали за тоа е поставен определен рок?

f) Дали националното законодавство обезбедува исклучување на работниците од финансиските трошоци за обезбедување, одржување, поправање и заменување на опремата за лична заштита?

a)

Постои Правилник за средства за лична заштита при работа и за личната заштитна опрема ("Службен весник на СФРЈ" бр. 35/69 и 21/71), кој не е во потполност усогласен со Директивата. Истиот е доста застарен и во него не се предвидени одредени лични заштитни средства кои се предвидени во Директивата и не е пропишано за кои работи треба, кои лични заштитни средства да се користат.

b)

Со Законот за заштита при работа приоритет при преземањето на мерки за заштита при работа се дава на техничките решенија (градежни објекти, орудија за работа, уреди и др.) за отстранување на опасностите и штетностите и нивно сведување на најмала можна мерка. Доколку со вакви мерки не е можно во потполност да се отстранат опасностите и штетностите на работното место се употребуваат средствата и опремата за лична заштита при работа како последна можна мерка за обезбедување на безбедни услови за работа.

c)

Со Правилникот за средствата за лична заштита при работа и за личната заштитна опрема (“Службен весник на СФРЈ” бр. 35/69 и 21/71), пропишани се лични заштитни средства, меѓутоа не е пропишано за кои работи односно опасности и штетности треба да се користат поедини лични заштитни средства. Поради тоа како приоритет е донесување на Правилник за лични заштитни средства усогласен со Директивата .

d)

Ваква анализа досега не е спроведена.

e)

Само мал дел од личните заштитни средства се произведуваат во нашата држава (заштитни ракавици, обувки, работни одела), а останатите лични заштитни средства се увезуваат од земјите од Европската унија и ја имаат ознаката “CE”.

f)

Во националното законодавство пропишано е дека работодавачот е должен да ја организира, уредува и обезбедува заштитата при работа . Работниците се исклучени во било какви финансирање во врска со заштита при работа.

5. Опрема за заштита од екран (Директива 90/270)

a) Ако за оваа тема постојат законски одредби сметате ли дека се усогласени со Директивата на ЕУ?

b) Дали во законодавството се прави разлика помеѓу старата и новата опрема? Ако се прави кој е референтниот датум ?

c) Како се дефинира поимот работник? Поточно како се дефинира поимот „значаен дел од неговата нормална работа“ за тој биде опфатен со одредбите на прописот?

d) На кој начин се земаат во предвид паузите во текот на работното време? На кој начин е вклучено начелото за прекинување на работата со пауза уредено во Член 7 од Директивата?

e) Како е уредено прашањето за испитување на очите и видот (Член 9) ? на пр. дали се предвидени редовни контролни прегледи кај офталмолог?

f) Дали е националните закони барат студии на работно место особено оние кои се однесуваат на ризикот за видот, проблемите со физичкиот и менталниот стрес и дали тие, врз основа на добиените резултати воспоставуваат обврска на работодавачот да го исклучи утврдениот ризик?

g) Дали е направена студија за влијанието на некои или сите мерки утврдени со Директивата? Кои се резултатите од тоа?

h) Кој е носител на трошоците за: очила, здравствени прегледи, контрола и останати елементи (модификација на работното место)?

a)

Пропис за работа со екрани во нашата држава не е донесен.

Со оглед на тоа дека се зголемуваат работни места поврзани со работата со екрани до крајот на март 2005 ќе се донесе Правилник за заштита при работа со екрани кој во потполност ќе биде усогласен со одредбите од Директивата. (види подетално 13_III_A_2)

b)

Бидејќи се уште не е донесен ваков правилник, во овој момент неможеме да определиме рок за усогласување како на старите така и на новите работни места со екрани.

c)

Согласно предвидениот правилник поимот работник се дефинира како лице кое додека работи ја користи компјутерската опрема со екран најмалку половина од полното работно време во текот на денот.

d)

Со правилникот ќе бидат предвидени и повремени кратки одмори. Исто така ќе се пропишат и соодветни вежби во текот на одморот.

е)

Нема посебен Правилник за заштита при работа со екраните. Но со постоечкиот Правилник за начинот и роковите за изведување на претходните и периодичните прегледи (“Службен весник на РМ” бр. 27/88) како елемент на медицинскиот преглед регулирано е испитување на очите и видот, во рамките на периодичниот и контролен преглед.

ф)

Во постоечката легислатива од областа на заштита при работа ова прашање не е посебно регулирано.

г)

Ваква анализа досега не е направена.

h)

Според сегашните прописи за заштита при работа сите трошоци во врска со заштита при работа ги сноси работодавецот, така што и со донесување на овој правилник трошоците за лекарски прегледи и личните заштитни средства ќе ги сноси работодавецот.

6. Ракување со терет (Директива 90/269)

а) ако за оваа област постојат законски одредби, сметате ли дека тие се усогласени со Директивата на ЕУ?

б) На кој начин се води сметка да се спроведе општото правило за избегнување на рачно ракување со терет?

в) Имате ли определени вредности на максимално оптеретување? Дали се тие индикативни или задолжителни? Дали се тие различни за повремено или постојано ракување со терет?

г) Дали се изработени препораки или упатства?

д) Дали е направена студија за целокупното влијание? Или за влијанието во посебни случаи? На пр. превоз на болни лица до болница или до дома, пренесување пошта или пакети (поштари или курири), работа што ја вршат улични чистачи и чистачи на пристаншни работници ?

а)

Постојат следните правилници за ракување со терет на механизирани и рачен начин кои дополнително во иднина треба да се усогласат со Директивата.

- Правилник за заштита при работа при товарање и растоварање на терет (“Службен весник на СРМ” бр. 11/88).
- Правилник за заштита при работа при изведување на градежни работи (“Службен весник на СРМ” бр. 13/88),.
- Правилник за техничките нормативи за лифтови на електричен погон за вертикален превоз за лице и товари (“Службен весник на СФРЈ” бр. 16/86),
- Правилник за технички нормативи за дигалки (“Службен весник на СФРЈ” бр. 65/91),
- Правилник за технички мерки и услови за лифтови (“Службен весник на СФРЈ” бр.57/70)

б)

Не постои пропис кој упатува на избегнување на рачно пренесување на терет. Со оглед на тоа што со рачно дигање и пренесување на терет постои ризик на оштетување на работот се планира да се донесе ваков пропис.

в)

Со Правилникот за заштита при работа при товарање и истоварање на товар одредени се максималните вредности кои можат да се пренесуваат и тоа 25 кг. на одалеченост до 25 м. и

висина на поставување до 1,5 м. Во излучителни случаи теретот може да биде и по тежок од 25 кг. но не потежок од 50 кг. Рачно пренесување, товарење и истоварање на товар потежок од 50 кг. под било какви услови е забрането. Со постојните прописи не се прави разлика дали се работи повремено или постојано со ракување со товар. Работниците кои работат на товарење или истоварање на товар подлежат на периодични здравствени прегледи.

d)

Посебни препораки и упатства нема. Елемент на здравствениот надзор на овие работници е регулиран со Правилникот за начинот и роковите за изведување на претходните и периодичните прегледи ("Службен весник на РМ" бр. 27/88). Со него, лицата кои работат на работа при кои е потребно тешко физичко оптеретување вклучувајќи ја и работата ракување со товар подлежат на обврска за претходни и периодични прегледи со периодичитет од 12 месеци.

e)

Не е спроведена анализа на влијанието. Одделни епидемиолошки студии во Република Македонија, упатуваат на значајно учество на локомоторните заболувања, над 25%, во структурата на морбидитетот на експонираната популација.

7. Работно место (Директива 89/654)

a) Ако за оваа тема постојат законски одредби сметате ли дека се усогласени со Директивата на ЕУ?

b) Дали планирате да ги примените законските одредби идентично на сите локации (нови, постоечки, стари) или различно во зависност од тоа дали тие постоеле на определениот датум?

c) Кој пристап е прифатен кој ги вклучува минималните услови во Прилогот на оваа Директива (на пр. платформи за работа на отворено, лица со инвалидитет) ?

d) Дали имате изработено студија за оценка на влијанието?

a)

Постои Правилник за Општи мерки за заштита при работа за работни и помошни простории и простори ("Службен весник на СРМ" бр. 33/93), кој во најголема мерка е усогласен со одредбите од директивата.

b)

Постојниот правилник ќе треба да се измени и дополни така што во потполност ќе се усогласи со директивата. Роковите за усогласување на постојните градежни објекти би требало да изнесува најмалку 5 години а за новите објекти една година од денот на донесување на новиот правилник.

Во објектите кои се под заштита на Законот како културно историски објекти (стара чаршија и др.) нема да биди можно во потполност објектите да се усогласат со Правилникот.

c)

Во врска со минималните барања дадени во Прилогот на Директивата кои се однесуваат на привремени работилишта кои се надвор од седиштето на работодавецот, а кои се однесуваат на сместувањето, исхраната и превозот на работниците, истите се регулирани во Правилникот за заштита при работа при изведување на градежни работи ("Службен весник на СРМ" бр. 13/88). Што се однесува до инвалидните лица согласно Законот за вработување на инвалидни лица ("Службен весник на РМ" бр. 44/02 и 16/04) секој работодавец кој вработува вакви лица, како и правните и физичките лица кои формираат заштитни друштва за вработување на инвалидни лица имаат право да користат средства од посебен фонд на Заводот за вработување за адаптација на работното место.

d)

Ваква анализа досега не е направена.

8. Знаци (Директива 92/58)

а) Ако за оваа тема постојат законски одредби сметате ли дека се усогласени со Директивата на ЕУ?

б) Дали имате изработено студија за оценка на влијанието?

а)

Нема посебен Правилник за знаци.

Постојат стандарди за определување на бои за цевоводи во зависност од флуидот во цевките во Правилникот за техничките мерки за погон и одржување на електроенергетски постројки ("Службен весник на СФРЈ" бр. 19/68) .

Во план е донесување на Правилник за знаци.

б)

Ваква анализа не е направена.

9. Привремени или мобилни градилишта (Директива 92/57)

а) Ако за оваа тема постојат законски одредби сметате ли дека се усогласени со Директивата на ЕУ?

б) Дали овие одредби од Директивата се или ќе бидат опфатени со еден единствен акт?

с) Дали имате изработено студија за оценка на влијанието?

д) Како е дефинирана улогата на координаторот (Член 5 (проект во подготовка) Член 6 (проект во тек) ? Како и од кого се утврдени правилата за изработка на сертификати и дипломи? Кој ги изработува наставниот план и испитите? Како тие се изработуваат?

е) Дали до посебно тело на државата се доставува план за здравствена заштита и заштита на работно место (Член 5 (б))и дали се прават какви било прилагодување на истите (Член 6 (с))? Кој има пристап до планот? Истите прашања се однесуваат на предметот(Член 5 (с)), (Член 6 (с)) ?

ф) Кои чекори се преземаат да се осигура дека само овластени лица имаат пристап до градилиштата (Член 6 (ф))? Кои мерки се преземени во праксата?

а)

Со Правилникот за заштита при работа при изведување на градежни работи ("Службен весник на СРМ" бр. 13/88) во најголем дел се усогласени одредбите од Директивата.

б)

Сите одредби се опфатени со Законот за заштита при работа и во Правилникот за заштита при работа при изведување на градежни работи.

с)

Ваква студија не е спроведена.

д)

Кога на градилиштето изведуваат градежни работи повеќе фирми според Законот за заштита при работа меѓусебно можат да се договорат како ќе се спроведува заштитата при работа за целото градилиште и да се договарат кој ќе биде одговорен за спроведување на заштита при работа со писмен акт. Во постоечката регулатива не е определено кој да биде координатор во овие активности, не се определени правилата за изработка на сертификати и дипломи, како и наставниот план и испити.

е)

План за здравствена заштита и заштита на работно место е вклучен во планот за уредување на градилиштето кој не се доставува до инспекцијата на трудот. Меѓутоа согласно прописите

изведувачот на градежните работи пред отпочнување со изведување на работите должен е да го има.

Врз основа на Законот за заштита при работа преставниците за заштите при работа имат право на увид во сите документи кои се поврзани со заштита при работа. По нашите прописи планот за уредување на градилштето во текот на градбата не се дополнува, меѓутоа тој треба да ги има во предвид сите фази потребни за изградба на објектот.

f)

Со Правилникот за заштита при работа, при изведување на градежни работи, градилштето мора да биде оградено со соодветна ограда и во него не е дозволен пристап на неовластени лица, а на влезот се поставува натпис со кој се забранува влез на лица кои не се овластени.

10. Индустрии кои црпат минерали: бушење на копно и на море (Директива 92/91- стара локација + 5 години) и површинско и подземно бушење (Директива 92/104 - стара локација + 9 години)

a) Што е опфатено со националното законодавство? (со други зборови, како се дефинирани индуstriите кои црпат минерали).

b) Дали се планира период на адаптација на старите црпилишта?

c) Дали постои посебен надзор за работниците во индуstriите кои црпат минерали (рудници, каменоломи, итн.) (Член 8)?

d) Кои закони се однесуваат или ќе се однесуваат на претпријатијата кои вршат ископини со багери (Член 12) (песочни ископини, итн.)?

e) Како националните закони ја уредуваат потребата работодавецот кој е одговорен на работното место (Член 3 (3) да мора да ја усогласува примената на сите мерки кои се однесуваат на здравјето и заштитата на работното место и во документот да ја изнесе целта на усогласувањето на мерките и постапките за нејзино спроведување ?

f) Како се регулира барањето на работодавачот да има документ за здравствена заштита и заштита на работното место во националното законодавство?

g) Дали постојат посебни мерки за малите и средни претпријатија?

a)

Дејностите кои се однесуваат на експлоатација на минерали дефинирани се како истражување, експлоатација и оплеменување минерални сировини, и оваа материја е уредена со Законот за рударство.

b)

Во нашата држава не постојат бушотини за експлоатација на нафта.

c)

Надзорот од областа на заштита при работа во рудници каменоломи и др. врши Техничката инспекција во чиј состав е и рударската инспекција .

d)

Копане со багери е во надлежност на рударската инспекција.

Во рударството се применуваат прописите од заштита при работа и прописите од Правилникот за техничките нормативи за површинска експлоатација на архитектонско-градежен камен, технички камен, чакал и песок како и за преработка на архитектонско градежен камен.

e)

Во рударството се применуваат сите одредби од Законот за заштита при работа кој сметаме дека во потполност е усогласен со Директивата 85/391/ЕЕС. Согласно Законот за заштита при работа должност и обврска е на работодавецот да ја обезбеди и координира заштитата при

работа во согласност со законот и правилниците со кои е регулирана материјата од областа на заштитата при работа во сите дејности (индустријата, градежништвото, шумарството, земјоделието, сообраќајот, ловот и рибарството, трговијата, здравството и др.).

f)

Со Законот за заштита при работа и со Правилникот за заштита при работа при изведување на градежни работни обврски, на работодавачот е да изготви елаборат за уредување на градежништво каде меѓу другото треба да се определат ризичните места каде што постои зголемена опасност по животот и здравјето на работниците. Одговорно лице за спроведување на заштита при работа е раководителот на градилиштето.

g)

Прописите за заштита при работа подеднакво се применуваат како за големите така и за малите претпријатија.

11. Рибарски бродови (Директива 93/103)

a) Ако за оваа тема постојат законски одредби сметате ли дека се усогласени со Директивата на ЕУ?

b) Дали имате изработено студија на влијанието на новите бродови? Студија за постоечките бродови?

c) Дали се планира период на прилагодување за постоечките бродови?

d) Кое тело е одговорно за спроведување на законот (Член 3 (2))?

e) Кое тело е одговорно за обука на лицата кои ќе командува со бродот (Член 10)?

f) Кое тело проверува дали капетанот на бродот се има стекнато со потребната обука (Член 10)

Во Република Македонија не се обавува риболов со рибарски бродови поради што материјата од Директивата 93/103 немало потреба да се регулира со подзаконски прописи.

12. Здравствено лекување (Директива 92/ 29)

a) Ако за оваа тема постојат законски одредби сметате ли дека се усогласени со Директивата на ЕУ?

b) Дали имате изработено студија за влијанието?

c) Дали постои барем еден национален центар кој што дава бесплатни здравствени совети преку радио (Член 6)?

d) Дали медицинските залихи на бродовите ги задоволуваат класификациите и содржината на текстот изнесена во Директивата?

e) Кое тело е надлежно за спроведување на годишната инспекција (Член 7)?

f) Дали националното законодавство овозможува почетна обука и продолжителни курсеви за прва помош (Член 5 (3) и Анекс V) ? Како ова се врши во пракса?

Во Република Македонија нема законски прописи со кои е регулирана Директивата 92/ 29 .

13. Канцерогени супстанции (Директива 90/394 изменета со Директива 97/42 (бензол) и изменета со Директива 1999/38 (мутагени - струготини-винил хлорид)).

a) Дали во вашата земја постојат слични законски одредби кои ја покриваат оваа Директива?

b) Што се однесува до постоечката ситуација во однос на канцерогените супстанции:

i) дали ја користите класификацијата на ЕУ или некоја друга класификација со цел да се дефинира одредена материја како канцерогена?

- ii) Дали законот предвидува канцерогените материјали да се заменат со помалку опасни супстанции?
- iii) Дали е задолжителен здравствен надзор на работниците?
- iv) Дали се чуваат здравствени картони? Колку долго (40 години во ЕУ) ? Кој ги чува?
- v) Дали дозволената гранична вредност за бензол за вас ќе претставува потешкотија (3 ppm until 2001, then 1 ppm) ?
- vi) На кој начин планирате да ја земете во предвид Директивата 1999/38?

a)

Се користат постоечките меѓународни прописи и Конвенции со кои само делумно се покриваат одредбите на посочените директиви:

- Конвенција бр. 139-за спречување и контрола на професионалните ризици предизвикани од канцерогени супстанции и агенси 1974 ("Службен лист на СФРЈ" бр. 3/77);
- Конвенција бр. 139 за заштитата од труење со бензол, 1971 ("Службен лист на СФРЈ" бр. 16/79);
- Препорака за заштита од бензол 144 од 1971 год. (56 сесија на МОТ);
- Правилник за хигиенско-техничките заштитни мерки при работа на истражување и експлоатација на нафта и земни гасови со длабински дупчалки ("Службен лист на ФНРЈ" бр.46/60-838);
- Правилник за заштитните мерки при работење со рентгенски уреди и радиоактивни материји ("Службен лист на СФРЈ" бр. 100/47-1394)

b)

i)

Врз основа на Законот за промет на отрови ("Службен лист на СФР бр. 13/91) и подзаконските прописи кои од него произлегуваат извесни елементи може да се применат во областа на канцерогените супстанции.

Материјата на канцерогените супстанции на одреден начин е вклучена во Законот за заштита при работа ("Службен весник на РМ" бр. 13/98) Во наведениот Закон, стои дека Производителот на опасни и штетни материји, кои може да предизвикаат повреди и заболувања на работниците, должен е при нивното испорачување да приложи јавна исправа со податоци за хемиските и физичките својства на материите, степенот на опасноста од експлозија и пожар, радиоактивност и други опасности, начин на сладирање, чување, пренос, транспорт и начин на нивно остранување, како и упатство за пружање на прва помош на работниците.

Како опасни материји се сметаат експлозивните, запаливите, корозивните, канцерогените и радиоактивните.

ii)

Со постоечките прописи Законот за заштита при работа ("Службен весник на РМ" бр. 13/98) е предвидено замена (супстанција) на опасните супстанции со помалку опасни. Работодавците може да користат опасни материји само доколку не може да ги постигнат истите резултати со примена на безопасни или помалку опасни материји. Треба да ја редуцира употребата на опасни материји на работното место, делумно со замена со супстанции, технолошки процеси (автоматизација, херметизација), кои под дадените услови на работа не се опасни или се помалку опасни по здравјето или безбедноста на работниците, како и да не ја загрозуваат и работната и животната средина.

iii)

Со постоечкиот Правилник за начинот и роковите за изведување на претходните и периодичните прегледи ("Службен весник на РМ" бр. 27/88) здравствениот надзор на работниците кои работат со хемиски супстанции (без назначување за канцерогеност на

супстанциите) е задолжителен преку претходни и периодични медицински прегледи на 12 месеци како и контролни прегледи.

Во постапка на донесување е нов Правилник за содржината и постапката за претходните здравствени прегледи и содржината, постапката и роковите за вршење на периодичните здравствени прегледи на работниците кој обврзува на здравствен надзор на работници експонирани на материи со докажано канцерогено делување (категорија A1 – Листа на канцерогени на СЗО).

iv)

Според постоечките прописи медицинската документација за здравствената контрола на работниците воопшто, треба да се чува до 10 години во здравствената установа. Со Правилникот за периодични прегледи утврдено е дека медицинската документација за лицата што работат со јонизирачки зрачења треба да се чува трајно во медицинската установа.

v)

Се претпоставува дека оваа гранична вредност за бензол ќе претставува потешкотија со оглед на сеуште важечкиот Правилник за максимално дозволените концентрации на штетни гасови пареи, аеросоли во атмосферата на работните простории (ЈУС ЗБ.001. (“Службен лист на СФРЈ бр. 35/71), според кој МДК изнесува 15 ppm, што бара затварање или трансформација на одделни производствени процеси во кои benzene (бензол) се произведува или употребува за што ќе бидат потребни нови инвестиции.

vi)

Преку транспонирање на нејзините одредби во Правилник за максимално дозволените концентрации на штетни гасови, пареи, аеросоли во атмосферата на работните простории.

14. Хемиски материи (Директива 98/24)

a) Каква е моменталната состојба во поглед на хемиските материи?

b) Која стратегија во однос на законодавството настојувате да ја усвоите во врска со Директивата 80/1107? Дали имате во предвид да ја транспонирате Директивата 98/24?

c) Во која мерка проценката на ризик за работодавецот претставува обврска?

d) Што опфаќаат прописите и која категорија на работници ќе бидат опфатени? (Член 1 (4)) (високо ризични групи, итн.)?

e) На кој начин настојувате да го транспонирате Член 3 т.е. дали имате во план да изработите постапки кои ќе овозможат воспоставување на два вида дозволени граници (индикативна и задолжителна) ? со други зборови, каква е, или каква ќе биде националната дозволена граница на професионална изложеност кога ќе го транспонирате IOELV-на заедницата во вашето законодавство

f) Која заштитна стратегија е или ќе биде изработена за здравствена заштита на работниците и кои видови мерки ќе се преземат за да се елиминира ризикот или тој да се намали на минимум (Член 5)?

g) До кој степен е задолжителен здравствениот надзор како услов за работа со хемиски материи (Член 10)?

h) Дали настојувате оваа Директива да ја транспонирате користејќи ги обврзувачките законски акти или упатствата кои не се обврзувачки (Член 12) ?

a)

Постоечките прописи не се усогласени со Директивата. Во Законот за заштита при работа (“Службен весник на РМ” бр. 13/98) одредени членови се однесуваат на обврските на производителот на опасни и штетни материи што претставува поширок поим, во кој спаѓаат и хемиските супстанции. Повеќе законски акти ја покриваат материјата на производството, прометот, превозот и заштитата на опасните материи. Според законот за заштитата при работа, работодавецот е должен да врши испитување на хемиските штетности (гасови, пареи, чадови и аеросоли и др.). Работните места на кои се работи со хемиски штетности се сметаат

како работни места под посебни услови и работниците подлежат на превентивни здравствени прегледи (Правилник за начинот и роковите за изведување на предходните и периодичните прегледи “Службен весник на РМ” бр. 27/88)).

Законот за промет на отрови (“Службен лист на СФРЈ” бр. 13/91) и подзаконските прописи кои од него произлегуваат ја вклучуваат дефиницијата на отрови, листа на отрови кои може да бидат пуштени во промет, Правилник за означување на отрови, техничките и санитарните – хигиенски услови на организациите кои се занимаваат со промет на отрови. Листата на отрови е многу широка и скоро се однесува на сите хемиски супстанции.

Во тек на повеќе години работени се епидемиолошки и научно –истражувачки студии од аспект на влијанието на хемиски супстанции врз здравјето на експонираните работници, во металургиската, хемиската, фармацевтската, чевларската индустрија и индустријата за преработка на кожи при што се испитувани ефектите на олово, кадмиум, манган, јаглен моноксид, бензен итн. во Институтот за медицина на труд, СЗО Колаборативен Центар за медицина на трудот во Скопје, како и Службите за медицина на труд во земјата.

b)

Во тек е постапката за транспонирање на Директивата 80/1107 и Директивата 98/24 во националното законодавство.

c)

Постоечките законски акти во овој домен не ја регулираат материјата **проценка на ризик** која треба да биде усогласена со ЕУ стандарди и препораки. Но според Законот за заштита при работа, работодавецот е должен да врши испитување на хемиските штетности по отпочнување на работа на објектот или при промена на технолошкиот процес во рамките на првата фаза на проценка на ризик: идентификација на штетноста.

d)

Со Правилникот за начинот и роковите за изведување на претходните и периодичните прегледи (“Службен весник на РМ” бр. 27/88) пропишано е работниците кои работат со одредени хемикалии да мораат да одат на лекарски преглед пред почеток на работата со тие хемикалии, на периодични прегледи во пропишани рокови, како и контролните прегледи.

e)

Во подготовка е изработка на нов Правилник за максимално дозволени концентрации на штетните супстанции во атмосферата на работните простории и пренесување на IOELVs на Заедницата. Во примена е Правилник за максимално дозволени концентрации на штетни гасови, пареи и аеросоли во атмосферата на работните простории и градилишта (ЈУС 3.Б0.001. “Службен лист на СФРЈ” бр. 35/71). Националните дозволени граници на професионалната експозиција ќе бидат обврзувачки.

f)

Сегашната стратегија за заштита при работа е базирана на основните правила и принципи за заштита и сигурност која вклучува орудија и опрема, работна средина и работен процес, здравјето на работниците, примена на сите превентивни мерки. Во тек е усвојување на новата општа “Национална стратегија за здравје, здрава животна и работна средина и безбедноста во претпријатијата”. која е поширока и комплексна (но се однесува и на хемиските штетни ноксиди) со конкретизирани активносоти на сите нивоа: национално, локално и ниво на претпријатие.

Сепак, од оваа стратегија, би требало да произлезе и да се изготви фокусирана стратегија за хемиските штетни ноксиди во следниот период.

g)

Работата со хемиски супстанции спаѓа во работи под посебни услови. Според Законот за заштита при работа и Правилникот за начинот и роковите за изведување на претходните и периодичните прегледи, работниците подлежат на претходен, периодичен преглед и контролен преглед во зависност од поединечната хемиска супстанца.

h)

Во план е да се донесе соодветен правилник во кој ќе бидат вградени одредбите на директивата со обврзувачката примена.

15. Гранични вредности (Директиви 91/322 и 2000/39)

a) Дали во овој момент постои попис на хемиски материи за кои дозволените гранични вредности на изложеност се веќе зададени? Ако постои, колку материи се на листата? Дали границите само укажуваат или задолжителни?

b) На кој начин планирате да ги транспонирате двете листи од Директивите на Комисијата?

a)

Постоечките Правилници за МДК што се користат кај нас не се усогласени со Директивите на ЕУ.

Правилникот за максимално дозволени концентрации на штетни гасови, пареи и аеросоли во атмосферата на работните простории и градилишта (ЈУС 3.БО.001. “Службен лист на СФРЈ“ 35/71) кој ја регулира оваа материја, дава задолжителни, обврзувачки гранични вредности на изложеност, но овој Правилник не е усогласен со Директивите на ЕУ. Во овој правилник се наведени 604 хемиски материи.

b)

Во тек е хармонизирање на националното законодавство со ЕУ стандардите во областа.

16. Азбест (Директива 83/477)

a) Дали производите кои содржат азбест моментално се во продажба?

b) Која е граничната вредност на изложеност на работникот (Член 8) (EU 0.1 fibres/ cm³ за просечно време од 8 часови)?

c) Кој метод го користите за собирање азбестни влакна во воздухот?

d) Дали е забрането користењето на азбест по пат на распрскување (Член 5)?

e) Кое тело е задолжено за управување со системот на известување (Член 4)?

f) Постои ли регистер на докажани случаи на „месотелиома“?

g) Дали пред рушењето барате да се изработи целосен план на работа (Член 12)? Под кои услови (параграф 2 додаден под параграф и 3)?

h) Дали со тоа се опфатени воздушниот и поморскиот сектор?

a)

На пазарот во Република Македонија се присутни производи кои содржат азбест. Во рамките на правниот систем на Република Македонија е ратификувана Конвенција за заштита при употреба на азбест од 1986 год. (“Службен лист на СФРЈ“ бр. 4/89), како и Препорака за заштита од азбест бр. 172/86 (72 сесија на МОТ).

b)

Според постоечкиот Правилник за МДК за штетни гасови, пареи и аеросоли во атмосфера на работни простории и градилишта (ЈУС 3 130.001, објавен во “Службен лист на СФРЈ“ бр. 35/71), стои: азбест во респирабилна прашина е 1 mg/m³, а за вкупна прашина е 3 mg/m³ воздух, а број на азбестни честички е 175 честички во cm³ воздух.

МДК за азбестни влакна за осумчасовна работна експозиција не е во согласност со Директивата на ЕУ, според која е дозволено само 0,1 влакно на cm^3 .

Меѓутоа, од страна на Институтот за медицина на трудот, вршени се повеќе мерења во работна средина и при тоа се користени МДК вредностите на Директивата на ЕУ (0,1 влакно на cm^3).

c)

Од страна на Институтот за медицина на труд, работени се повеќе мерења во работна средина при преработка на азбест и притоа се применети методите за собирање на азбестни влакна во воздухот со методата АПА (метод на мебрански филтри); со Цаселла пумпа со проток од 1,5 l/min, а времето за земање на примерок зависи од очекуваните концентрации на азбест во воздухот. За МДК е користена вредноста на Директивата на ЕУ (0,1 влакно/ cm^3).

d)

Со ратификацијата на Конвенцијата 162 за заштита при употреба на азбест и Препораката за заштита од азбест бр. 172/1986 (72 сесија на МОТ), забранета е употреба на азбест по пат на распрскување.

e)

Постои обврска на работодавецот да ја извести трудовата инспекција во случај на професионална болест во врска со штетниот агенс кој довел до болест, но не и обврска за видот и количината на материјалот кој се користи. За промените при употребата на азбест не постои обврска на работодавецот да информира било кое надлежно тело.

f)

Во Република Македонија нема посебен регистер за мезотелиома, но во Републичкиот завод за статистика постои регистер за статистичко следење на ракот и регистер на професионалните болести. Во план е да се води регистер на препознаени случаи на азбестоза или мезотелиома.

g)

Согласно членот 137 од Правилникот за заштита при работа при изведување на градежни работи за уривање на објекти или некој негов дел, без оглед дали уривањето се врши рачно, со помош на машини или со минирање, претходно мора да се изработи соодветна програма за работите и мерките за заштита при работа, зависно од видот на објектот и степенот на опасностите што притоа се закануваат.

h)

Со Правилникот не се опфатени воздушниот и поморскиот сектор.

17. Бучава (Директива 86/188)

a) Ако за оваа тема постојат законски одредби сметате ли дека се усогласени со Директивата на ЕУ?

b) Дали имате изработено студија за влијанието? Дали Директивата претставува проблем за кој било сектор или дејност?

c) Дали сте ја одредиле дневната дозволена вредност за изложеност на работниците на бучава? Ако е така, колкава е таа?

d) Дали постојните законски одредби го утврдуваат нивото на емисија на бучава? Ако го утврдуваат, колкава е емисиската вредност? Ако не, дали настојувате да ја утврдите?

e) Дали веќе сте го одредиле или планирате да го одредите граничниот праг за бучава? Ако веќе го имате, која е таа вредност?

f) Дали постои рамка на превентивни мерки кои вклучуваат здравствен надзор и ефективна заштита на работникот од бучава при вршењето на дејноста? Ако постои како овие мерки се однесуваат на граничните вредности?

a)

Постојните законски одредби за бучава во работната средина (Правилник за општи мерки и нормативи за заштита на работа од бучава во работни простории “Службен лист на СФРЈ“ 29/71) делумно се усогласени со Директивата 86/188.

b)

Изработени се повеќе студии за влијанието на бучавата врз органот за слух, здравствената состојба и работната способност, како и нивото на бучавата во работната средина во разни индустриски гранки како што се : шумарството, металургијата (87-118 dB), текстилната (88-11dB) , металската индустрија (96-115 dB), рударство (80/123 dB) и др. Директивата во поголем дел не треба да претставува проблем за сектор или дејност, освен во шумарството, металопреработувачката , текстилната индустрија и др.

c)

Според постоечките законски прописи максималното дозволено ниво за бучава за 8 часовно работно време, за да не дојде до оштетување на слухот, е 90 dB. Но постојат и други елементи за дефинирање на дозволеното ниво на бучава зависно од дејноста, работното место и времето на кеспозиција.

Од пред 1 година, согласно Директивите од ЕУ, прифатена е на експертско ниво вредноста од 85 dB (во dB според N крива) , како дозволена дневна експозиција на бучава (8 часовно работно време).

Во тек е хармонизација на националното законодавство со европското во областа на бучавата.

d)

Постојните прописи во врска со дозволените нивоа на бучава во работната средина не го утврдуваат нивото на емисијата на бучава, но со новиот Правилник за заштита од бучава ќе се дефинираат и утврдат овие елементи.

e)

Граничниот праг на бучава согласно законските прописи е 130 dB за експозиција од 3 минути. Вредноста на граничниот праг зависи од дневната експозиција и од фреквентното подрачје.

f)

Во рамките на превентивните мерки, согласно Правилникот за начинот и роковите за изведување на претходни и периодични прегледи, за сите вработени кои се експонирани на бучава над 90 дБ се вршат (се предвидени) претходни и периодични прегледи во периодичитет од 1 година, користење на ЛЗС, одмор за време на работа и др.

18. Експлозивни материјали (Директива 1999/92/ЕЗ)

a) Ако за оваа тема постојат законски одредби сметате ли дека се усогласени со Директивата на ЕУ?

b) Дали имате изработено студија за влијанието? Дали транспонирањето на Директивата претставува проблем за кој било сектор или дејност?

a)

Постојните прописи не се усогласени со Директивата на ЕУ.

b)

Досега не е изработена студија за влијанието. Се предвидува да се донесе Правилник за заштита при работа во експлозивни атмосфери кој ќе биде усогласен со Директивата 1999/92.

19. Биолошки материјали во работна средина (Директива 2000/54/E3)

- a) Ако за оваа тема постојат законски одредби сметате ли дека се усогласени со Директивата на ЕУ?**
- b) Дали имате изработено студија за влијанието? Дали Директивата претставува проблем за кој било сектор или дејност?**
- c) Кое национално тело е надлежно?**
- d) Ако за оваа област постојат законски одредби, сметате ли дека тие се усогласени со Директивите на ЕУ 90/679 и 93/88и со нивните прилагодувања со техничкиот напредок? Кои делови до денес не се усогласени?**
- e) Кои општи начела ги применувате или настојувате да ги примените за:**
 - i) проценката на ризик**
 - ii) Отстранувањето на ризик**
 - iii) намалувањето на ризик?**
- f) Дали користите класификација на биолошки материјали? Дали таа е во согласност со онаа од Директивата?**
- g) Дали здравствениот надзор е уреден со истите начела?**
- h) Дали се применуваат мерки за задржување? Дали таа класификација е во согласност со онаа од Директивата?**

a)

Во тек е хармонизација на националното право со ЕУ правото во оваа област. Утврдено е дека работните места на кои се работи со биолошки материјал спаѓаат во работни места со посебни услови за работа, а за кои треба да се извршуваат претходни медицински прегледи и периодични прегледи на 12 месеци, според Правилникот за начинот и роковите за изведување на претходните и периодичните прегледи.

b)

Со оглед на важноста на проблемот, покрај повеќегодишни следења на здравствената состојба и професионални ризици од биолошки нокс кај здравствените работници, за прв пат во текот на 2002/2004 година реализирана е студијата на ефекти (влијание) во РМ, од страна на Институтот за медицина на трудот - СЗО Колаборативен центар, Скопје, под покровителство на Министерство за наука и образование и со подршка на Министерството за здравство. Научно -истражувачкиот проект со наслов "Специфични професионални ризици кај здравствените работници - инфективни и психосоцијални штетности", посебно беше насочен кон проблемот на застапеноста на Hepatitis B. Hepatitis C, HIV/SIDA кај репрезентативен примерок здравствени работници од различни нивоа и сегменти на здравствената дејност во РМ, при што се добиени први резултати и истакнати мерки за превенција и унапредување на здравје на работа во здравствениот сектор.

c)

Министерство за здравство - за заштита на здравјето на населението, Министерството за труд и социјална политика за донесување на прописите од областа на заштита при работа. Државниот санитарен и здравствен инспекторат и Државниот инспекторат за труд – за надзор на спроведувањето на прописите.

d)

Во тек е анализа на легислативата на ЕУ за оваа област.

e)

i)

ii)

iii)

Како и за сите штетности во работната средина се применуваат основните правила и принципи за заштита и сигурност која опфаќа орудија и опрема, работна средина и работен процес, здравјето на работниците, примена на сите превентивни мерки, која ги вклучува делумно и бараните елементи во врска со биолошките штетности.

Се планира да се изготви Правилник за проценка на ризик со кој работодавецот ќе има обврска да го процени степенот на ризик на работното место

При проценката на ризик одредување на природата, степенот и времетраењето на експозицијата е фундаментално. Врз основа на утврдената состојба, работодавецот ќе треба да превземе мерки за отстранување или смалување на ризикот кое во моментот е регулирано само со општи принципи за заштита и сигурност при работа.

f)

Не се користи класификација на биолошки материјали.

g)

Одговор на ова прашање дадено под (a).

h)

Во тек е анализа на легислативата на ЕУ за оваа област

20. Вибрации (Директива 2002/44/E3)

a) Ако за оваа тема постојат законски одредби сметате ли дека се усогласени со Директивата на ЕУ?

b) Дали имате изработено студија за влијанието? Дали Директивата претставува проблем за кој било сектор или дејност?

c) Дали се предвидува транзиционен период за опремата за работа во секторите на земјоделство и шумарство?

d) Дали граничните вредности кои постојат во вашето законодавство се во согласност со вредностите утврдени со Директивата?

a)

Оваа материја е регулирана со Конвенција бр. 148 за Заштита на работниците од професионални ризици поради загаденост на воздухот, бучава и вибрации во работната средина од 1977 г. ("Службен весник на СФРЈ" бр. 14/82).. Во тек е анализа на легислативата на ЕУ за оваа област

b)

За проблемот на влијанието на вибрациите во производни услови (тунелски работници-бушачи и работници со рачни вибрирачки алатки во градежна индустрија) изготвени се две студии на ниво на Институтот за медицина на труд. Анализирани се карактеристиките на вибрациите во производните процеси, штетните влијанија врз здравјето и работната

способност на експонираните работници со посебен осврт на шепа-рака вибраторен синдром (HAVS) со препроачани мерки за превенција.

c)

Во тек е анализа на легислативата на ЕУ за оваа област

d)

Не постојат посебни прописи за вибрации како ни утврдени гранични вредности за вибрации. Но во праксата се применуваат препораките за ИСО стандарди.

IV СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ

1. Кои механизми на социјален дијалог постојат во вашата земја? Која е нивната правна основа?

Во Република Македонија воспоставен е механизам на социјален дијалог. Основа за воспоставување и функционирање на социјалниот дијалог се: Конвенцијата на МОТ за слобода на здружување и заштита на правото на организирање бр. 87, Конвенцијата на МОТ за правото на организирање и колективно преговарање бр. 98, Конвенцијата на МОТ за меѓународните трудови стандарди бр. 144 и Препораката на МОТ бр. 152 за меѓународните трудови стандарди, Уставот на Република Македонија, Законот за работните односи, другите закони и колективни договори и други посебни закони и правни акти. Освен тоа во 1996 година Владата на РМ, Сојузот на синдикатите на Македонија и Стопанската Комора, потпишаа посебна спогодба за формирање на Економско - социјален совет како трипартитно консултативно тело составено од претставници на трите социјални партнери (Владата на РМ, асоцијацијата на работниците и асоцијацијата на работодавците).

Економско социјалниот совет е консултативно тело преку кое претставниците на репрезентативните социјални партнери разгледуваат прашања од економската и социјалната сфера и ги усогласуваат општите и заедничките интереси по прашања од економската и социјалната сфера. Главното средиште на остварувањето на социјалниот дијалог се реализира преку Економско социјалниот совет. Социјалниот дијалог се остварува на трипартитно и бипартитно ниво. Во Спогодбата за формирање на Економско социјалниот совет поконкретно се утврдени прашањата од делокругот на работа на Економско социјалниот совет како и за составот и начинот на работа.

Во рамките на бипартитниот дијалог склучени се два општи колективни договори, 31 грански колективни договори како и колективни договори на ниво на работодавец.

Социјалното партнерство се остварува на различни нивоа и преку учество на претставници на социјалните партнери во подготовка и имплементирање на конкретни проекти поврзани со локалниот економски развој, вработувањето - обуките и друго. Во рамките на социјалното партнерство со вклученост и на социјалните партнери беше подготвен Националниот акционен план за вработување 2004/05 година, а социјалните партнери ќе бидат вклучени и во неговата имплементација. Освен тоа Владата и Синдикатот имаат потпишано социјален договор во кој се утврдени прашањата, приоритетите и обврските од областа на економската и социјалната сфера, како текот и динамиката на нивното остварување. Согласно посебните закони претставници на социјалните партнери преку свои претставници вклучени се и во управните

тела на соодветните фондови и институции преку кои ги застапуваат интересите на своите членови, ги ускладуваат истите со претставниците на Владата и активно учествуваат во обликувањето и спроведувањето на прописите во соодветната област. На ниво на работодавец социјалниот дијалог се остварува преку основање и делување на синдикати и учество во постапката за склучување на колективен договор на ниво на работодавец.

Постои законска основа и правна рамка за формирање на трипартитни тела на локално ниво и со учество на претставници на локалните заедници, во функција на поттикнување на локалниот економски развој и давање на услуги на работодавците, вработените и невработените лица за потребите на пазарот на трудот.

2. Кои синдикати и организации на работодавци се признати на национално, регионално или локално ниво? Дали е достапен список со нивните имиња, датумот на нивното основање и областите кои ги покриваат? На кој начин овие организации го стекнуваат правото да бидат партнери во социјалниот дијалог (законски критериуми, кодекс за работни односи...)?

Со Законот за работни односи е предвидено работниците и работодавците да основаат организации по свој избор и да пристапуваат на овие организации, под услови утврдени со статутот.

Според евиденцијата од регистарот на синдикатите кој се води во Министерството за труд и социјална политика (датум на основање и области кои ги покриваат), регистрирани се следните синдикати на национално ниво:

- Синдикат на металците рударите и енергетичарите на Македонија (08.02.1994);
- Синдикат на работниците од агроиндустрискиот комплекс на РМ - Агросиндикат (22.02.1994);
- Синдикат на работниците од текстилната кожарската и чевларската индустрија (28.02.1994);
- Синдикат за градежништво, индустрија, индустрија за градежни материјали и проектирање на РМ (28.02.1994);
- Самостоен синдикат за образование, наука и култура на РМ (07.11.1994);
- Синдикат на работниците од управата, правосудството општествени организации и здруженија на граѓани (23.09.1994);
- Самостоен синдикат на здравство, фармација и социјална заштитан а РМ (28.02.1994);
- Синдикат на работниците од угостителството, комуналството и занаетчиството на Македонија (10.05.1996);
- Синдикат на работниците од сообраќајот и врските (30.03.1994);
- Синдикат на работниците од хемиската индустрија и неметали на Македонија (30.09.1994);
- Синдикат на работниците од шумарството и дрвната индустрија на Македонија (22.02.1994);
- Независен синдикат на вработените на Министерството за внатрешни работи на РМ- Македонски полициски синдикат (28.12.1994);
- Синдикат за графичка, информативна, филмска и издавачка дејост и производство на хартија (28.02.1994);
- Синдикат на работниците од трговијата (28.02.1994);
- Самостоен синдикат на работниците од електростопанството на Македонија (04.05.1998);
- Самостоен синдикат на вработените во одбраната (12.01.1998);
- Самостоен синдикат на поштенските и телекомуникациските работници на Македонија (16.09.1998);

Наведените синдикати се здружени во Сојуз на синдикатите на Македонија и истиот е регистриран на 28.02.1994 година. Во рамките на Сојузот на синдикатите на Македонија постои синдикална мрежа- 31 регионални синдикални организации и истите ги покриваат

интересите на гранските синдикати, истите не се самостојни правни лица, поради што и не се посебно регистрирани.

Покрај горе наведените синдикати, на национално ниво, во Министерството за труд и социјална политика регистрирани се и следниве синдикати:

- Унија на независни и автономни синдикати на Македонија (07.03.1994);
- Синдикат на работниците од финансиските организации на Македонија (05.11.1994);
- Асоцијација на синдикати на Македонија (15.01.1998);
- Коалиција на независни синдикати на Македонија (25.01.2000);
- Федерација на независни синдикати на сообраќајот на РМ ((20.08.2001);
- Самостоен синдикат на вработените на клинички центар (12.12.2001);
- Федерација на независни синдикати на градежништвото на Македонија (31.05.2002);
- Синдикат на македонската дипломатска служба (15.07.2002);
- Федерација на независни синдикати за индустријата на Македонија (04.07.2003);
- Асоцијација на камионските транспортери на Македонија (16.07.2003);
- Конфедерација на синдикалните организации на Македонија (29.09.2004); и
- Сојуз на музички синдикати на Македонија (27.04.2004).

Интересите на работодавачите, ги застапуваше Одборот на работодавачите кој функционираше како тело на Стопанската комора на Република Македонија и истото е избрано од Собранието на Комората на Македонија. Стопанската комора својството на правно лице го има стекната согласно Законот за стопанска комора ("Службен весник на РМ" бр.38/90 и 10/91). Покрај Одборот на работодавачите, на национално ниво, интересите на работодавачите по одделни гранки ги застапуваа здруженија, како основен облик на организирање и работење на членовите на Комората кои се организирани во рамките на Стопанската комора на Македонија. Здруженијата се конституирани со Одлука на Собрание на Стопанската комора (бр.08-4703/8 од 13.11.1992) од и тоа:

- Здружение на енергетиката, црната и обоената металургија;
- Здружение на металната и електроиндустријата;
- Здружение на рудниците и индустријата на неметали;
- Здружение на градежништвото и индустријата на градежни материјали;
- Здружение на хемиската индустрија;
- Здружение на текстилната индустрија и конфекцијата;
- Здружение на индустријата на хартија и целулоза, графичката индустрија, новинско издавачката дејност и кинематографијата;
- Здружение на кожарско-преработувачката индустрија;
- Здружение на тутунското стопанство;
- Здружение на земјоделството и прехранбената индустрија;
- Здружение на воодостопанството;
- Здружение на шумарството и дрвната индустрија;
- Здружение на прометот и услугите;
- Здружение на сообраќајот и врските;
- Здружение на угостителството и туризмот;
- Здружение на комуналните дејности;
- Здружение на банкарството и осигурувањето;
- Сојуз на здруженијата на самостојните стопанственици.

Согласно Законот за стопанските комори ("Службен весник на РМ" бр. 54/02), стопански комори може да се основаат врз основа на дејностите кои се вршат. Досега се промовирани трговската, индустриската и услужната комора и истите согласно Законот се запишуваат во регистарот на комори што го води основниот суд на чие подрачје се наоѓа нејзиното седиште. Во постапка на донесување е нов Закон за стопанска комора на Македонија, во кој е предвидено здружувањето да биде на слободна и доброволна основа. Со Законот се предвидува истата да се запише во трговскиот регистар.

Правото за партнери во социјалниот дијалог на организациите на работниците и организациите на работодавците произлегува од Законот за работни односи и други закони и прописи. Имено, со членот 96 од ЗРО (пречистен текст, Службен весник на РМ бр.80/03) е предвидено организацијата на мнозинскиот синдикат и организацијата на работодавците да склучуваат општ колективен договор кој се однесува на работниците во стопанството на Републиката. Владата на Република Македонија и организацијата на мнозинскиот синдикат склучуваат општ колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност. Колективен договор на ниво на гранка склучуваат надлежната организација на синдикатот и надлежната организација на работодавците определени со статутот на организацијата на синдикатот и на организацијата на работодавците.

Другите закони и прописи од кои произлегува правото на партнери во социјален дијалог се Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Спогодбата за формирање на Економско-социјалниот совет, Социјалниот договор, НАП и др.

3. Дали постои трипартитен процес и како тој функционира? Меѓу кого се одвива дијалогот, која е причината за консултација/ преговори? Кои синдикати или организации на работодавци учествуваат во овој трипартитен процес и кои се основните критериуми за нивно учество? Кои се главните области покриени со трипартитните консултации? Дали во изминативе неколку години имало склучување на трипартитни национални договори? Дали се тие важен дел од трудовото и социјално законодавство во земјата? Дали постојат планови за модифицирање или развиваање на овие трипартитни органи во иднина?

Трипартитниот процес е воспоставен и делува низ механизмот на социјалниот дијалог и партнерство опишан во претходните одговори. Социјалниот дијалог се одвива преку учество на социјалните партнери во работата на Економско социјалнио совет, во подготовката и имплементација на конкретни проекти (НАП, Призма и др), управни одбори на одделни органи и институции, членови на надзорни и управни комитети на одделни проекти, учество на семинари, работилници, конференции организирани од страна на МОТ, Пактот за стабилност и Советот на Европа, со цел да се обезбеди похармоничен развој на општествените процеси, унапредување на социјалниот дијалог, решавање на економските и социјалните прашања и проблеми од интерес за работниците и работодавците. Основните критериуми за учеството на синдикатот во трипартитниот дијалог се содржани во ЗРО, а застапеноста на синдикатот во трипартитните тела на национално ниво е базирана на бројноста на членството.

Критериумите за организираноста на работодавците во асоцијации е на национално ниво со соодветен опфат на одделни организации по области и гранки.

Врз основа на наведеното во трипартитниот процес на национално ниво учествуваат Владата на РМ, Сојузот на синдикатите на Македонија и Стопанската комора на Македонија.

Според Спогодбата за формирање на Економско социјалниот совет трипартитни консултации се вршат по прашањата од економската политика и мерките за економски и стабилен развој од областа на:

- економската политика и мерките за економска и социјална стабилност и развој;
- политика на цените и платите;
- трудот и социјалната сигурност;
- колективното договарање и колективните договори;
- животниот стандард;
- вработувањето;
- работните услови и заштита при работа;
- здравствената заштита;
- образованието, култура и стручно оспособување;
- финансиско-кредитна и даночна политика;

- пензиско и инвалидско осигурување;
- социјална и детска заштита;

Покрај наведеното, Советот:

- го поттикнува мирното решавање на колективните работни спорови;
- учествува во координирањето на работата на социјалните
- партнери во соработка со Меѓународната организација на трудот и други меѓународни европски институции кои се занимаваат со трипартитниот дијалог на национално ниво и примената на меѓународните конвенции од областа на трудот;
- ги развива механизите на трипартитната соработка меѓу Владата, Синдикатот и Стопанската комора во решавањето на економските и социјалните прашања и проблеми.

Дејноста на Економско социјалниот совет се остварува во рамките на соработката помеѓу трите партнери при разгледувањето и решавањето на различни економско - социјални прашања и проблеми. На тој начин постигната е задоволителна соработка и завршен е обемен процес на усогласување по повеќето прописи и прашања кои беа разгледувани. Тековните и наредните активности се насочени кон усогласување на ставовите на социјалните партнери по повеќе прашања од областа на економската и социјалната сфера и во процесот на хармонизација на законодавството, заокружување на системот на колективно договарање на гранско ниво и потпишување и унапредување на системот на колективно договарање на ниво на работодавец со цел на поголем опфат и покривање на што поголем број на работодавци и со колективни договори на ниво на работодавец. Покрај тоа, во функција на унапредување и развој на социјалното партнерство во постапка на формирање е посебно одделение за социјално партнерство при Министерството за труд и социјална политика кое треба да допринесе за унапредување на комуникацијата помеѓу социјалните партнери, да обезбеди стручна и логистичка поддршка на ЕСС, на неговите тела, подготовка на соодветни анализи, истражувања и стручни материјали од интерес на социјалното партнерство.

4. До која мера е развиен автономниот бипартитен социјален дијалог? Како се структурирани социјалните партнери во посредничките нивоа на колективното договарање (на ниво на сектори и филијали/ограноци)? На кое ниво најмногу се потпишуваат колективните договори? Можете ли да ни доставите информации за тоа колкава е покриеноста на колективните договори?

Бипартитниот социјален дијалог се остварува на ниво на работодавец во трговските друштва и во установите и јавни претпријатија; на ниво на гранки помеѓу асоцијациите на синдикатите и асоцијациите на работодавците и во јавните и државните служби помеѓу синдикатот и Владата односно одделните министерства; на ниво на држава при склучувањето на колективниот договор за приватниот сектор помеѓу асоцијацијата на синдикатите и асоцијацијата на работодавците и помеѓу Владата и синдикатот за јавниот сектор. Во Република Македонија склучени се 2 општи колективни договори и 31 грански колективни договори со кои се покриени скоро сите области и гранки во јавниот и приватниот сектор. Согласно Уставот и законските прописи во сите гранки и дејности согласно слободата на здружување и организирање основани се здруженија на синдикатите и работодавците.

Во тек се преговори за склучување на грански колективни договори за областа на културата, згрижувањето и воспитувањето на децата и високото образование и науката.

5. Дали во последниве години имаше позначајни штрајкови? Во кои области?

Во изминатите години не постоеше надлежна институција за евиденција на штрајковите.

Според информации на Сојузот на синдикатите на Македонија бројот на штрајковите неможе со точност да се утврди, поради прекин од еден во друг месец, ставање во мирување, премин од една во друга година и слично. Според податоци на Сојузот, во 2002 година и 2003 година позначајни штрајкови се одржани кај: дел од вработените во јавниот сектор, во претпријатија

од областа на металците, енергетичарите и рударите, областа на текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ, претпријатијата на работниците од сообраќајот и врските, како и областа од издавачката дејност и производство на хартија на РМ.

Со Законот за евиденција во областа на трудот ("Службен весник на РМ" бр.16/04) е предвидено да се води евиденција за штрајковите од страна на работодавачите кај кого се случува штрајкот и асоцијацијата на мнозинскиот синдикат.

6. Каква е состојбата на социјалниот дијалог во јавната администрација и јавните претпријатија? Дали се потпишани колективни договори во секторите како образование, здравство и т.н? Каква е состојбата во поглед на признавањето на синдикатите и потпишаните колективни договори од страна на јавните претпријатија?

Правата на вработените во органите на државната управа, во јавните служби и јавните претпријатија се регулирани со колективни договори и тоа со Општиот колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност и со посебните грански колективни договори за поедини дејности или јавни служби (образование, здравство, социјална заштита, државните, правосудните и органите на локалната самоуправа).

За вработените кои имаат статус на државни службеници со Законот за државни службеници се уредуваат статусот, правата, должностите и одговорностите, како и системот на плати и надоместоци на плати, а прашањата за правата кои не се уредени со Законот се применуваат прописите од работни односи , односно и колективните договори.

7. Дали постојат колективни преговори или вклучување на работниците на ниво на претпријатие? Какви облици на учество на работниците се развивани на ниво на претпријатие (учество во донесување на одлуки, информации/ консултации, учество во финансии и тн.)?

Во досегашниот период имавме развиен тренд на склучување на колективни договори на ниво на гранки. Паралелно се одвиваше и процесот на колективно договарање на ниво на работодавец, но со позабавена динамика, во зависност од интересот и подготвеноста на работодавецот и синдикатот, нивната организираност и активност, како и од деловната состојба на самото претпријатие. Согласно Конвенциите на МОТ бр. 87 за слобода на здружување и заштита на правото на организирање од 1948 година и 98 за право на организирање и колективно преговарање од 1949 година, Уставот на РМ и Законот за работни односи работниците имаат право на синдикално организирање, а синдикатите можат во односите со работодавците да ги унапредуваат и штитат интересите на своите членови и да склучуваат колективни договори.

Според Законот за работни односи и Законот за заштита при работа пропишана е обврска за работодавецот да ги информира работниците индивидуално или колективно за прашањата во врска со условите за работа, заштитата при работа и да го информира и синдикатот во врска со актите со кои се уредуваат правата од работен однос, мерките во врска со воведување на нови технологии и промени во организацијата , работното време, одморите, отсуствата, индивидуалниот и колективниот престанок на работниот однос и за други прашања од работен однос за кои произлегува обврска од законот.

8. На кој начин се вклучени социјалните партнери во преоцесот на интеграција во ЕУ? Дали за таа цел постои трипартитен комитет? Која улога ја имаат социјалните партнери во различните подготвителни активности/ дискусии во рамките на интеграцијата?

Социјалните партнери се вклучени во процесот на интеграција во ЕУ и тоа преку:

Членство во меѓународните организации и асоцијации во рамките на Европската Унија: Стопанската комора на Македонија членува во Меѓународната трговска комора во Париз, **Eurochambers од Брисел**, има пристапено кон Проектот за изградување на институционален

капацитет на трговските комори и други деловни асоцијации на Западен Балкан , а регионалната соработка ја унапредува и промовира преку учество и во други проекти и иницијативи во регионот. Сојузот на синдикатите на Македонија има воспоставено соработка со Светската федерација на синдикатите - **ICFTU** и набрзо очекува членство во оваа организација. Сојузот на синдикатите на Македонија, исто така, во јуни 2000 година доби статус на посматрач во **EKS** - Европска конфедерација на синдикатите - **ETUC**. Поединечни грански здруженија на ССМ се членки на соодветни организации на синдикати на ниви на ЕУ.

Преку работата на Економско социјалниот совет, социјалните партнери се редовно информирани за процесите на интеграциските активности во ЕУ. При тоа, тие активно се вклучени во расправите и давањето на мислења по прашањата кои се предмет на интеграциските процеси.

Социјалните партнери се вклучени во постапката за ратификација на одделни конвенции и препораки на МОТ и во разгледувањето на конкретни и други законски проекти кои произлегуваат или се поврзани со процесот на интеграција или хармонизација на законодавството, економската и социјалната сфера со законодавството на ЕУ. Исто така ,социјалните партнери редовно се вклучени и учествуваат на обуки, семинари и работилници во рамките на овие активности.

Претставници на социјалните партнери преку учество во работни групи во рамки на различни ЕУ проекти, учество во работни комитети во рамките на одделни проекти, директно се вклучени во работата околу хармонизацијата и имплементацијата на законодавството на ЕУ.

V. ЈАВНО ЗДРАВСТВО

A. Законодавство на заедницата

- Контрола на тутун:

Директива 2001/37/ЕЗ за приближување на законите, регулативите и административните одредби на земјите- членки кои се однесуваат на производство, рекламирање и продажба на производи од тутун.

1. Дали во вашата земја има законодавни, регулаторни или административни одредби во сила кои ги покриваат овие области? Доколку има, ве молиме да доставите резиме и ако е можно целосни текстови на еден од официјалните јазици на ЕУ?

2. Во случај законодавните, регулаторните и административните одредби да не се во сила, дали се во процес на изработка најновите нацрти или предлози? Ако се, наведете ги деталите, како и роковите за нивно донесување.

3. Во случај на непостоење на ниедно од горенаведеното, постојат ли планови за почеток на подготвување на предлози? Ве молиме да ги објасните и да ги наведете предвидените рокови.

4. Дали вашата земја го има потребниот административен капацитет, вклучувајќи човечки и материјални ресурси, за исполнување на барањата утврдени во горенаведеното законодавството на Заедницата?

1. Во Република Македонија постојат национални прописи во областа на производството, рекламирањето и продажбата на производи од тутун.

Производството, откупот и обработката на тутунот се регулирани со Законот за тутун (Службен весник на РМ бр. 69/96, 15/98), види 13_Анекс_01.

Законските прописи кои се однесуваат тутунот во областа на заштита на здравјето се:

- Закон за заштита од пушење("Службен весник на РМ" бр.36/95, 70/04), види 13_Анекс_02;
- Правилник за определувањето на пораките за предупредување дека пушењето е штетно по здравјето("Службен весник на РМ" бр. 49/95);
- Правилник за условите во поглед на здравствената исправност на предметите за општа употреба што можат да се пуштаат во промет ("Службен лист на СФРЈ бр. 26/83")- од аспект на дозволените количини на катран и никотин.
- Закон за безбедност на храната и на производите и материјалите што доаѓаат во контакт со храната("Службен весник на РМ"број 46/02)

Прописите за контрола на тутунот во Република Македонија се насочени кон следното: забрана за рекламирање на цигарите на националната телевизија, радиото, локалните списанија, билборди, кина, меѓународни списанија, односно странскиот дневен и неделен печат, како и мерки во однос на продавање на производите од тутун во киосците.

Со Законот за заштита од пушење е уредена забрана за продажба на тутун и тутунски производи на лица помлади од 16 години. Со овој пропис се забранува продажба на цигари во објектите кои се оддалечени од предшколските и школските воспитно-образовни установи на растојание помало од 50 метри и во објектите кои се сместени во спортско-рекреативните површини. Прописот забранува и продажба на тутунски производи на парче (по цигара), продажба преку автомати, места за самопослужување, како и продажба по нарачка.

2. Во тек е хармонизација на националното право со европското во оваа област.

Во тек е усвојување на Национална Стратегијата за контрола на тутунот заради обезбедување и унапредување на заштитата на здравјето на населението 2005-2010. Рамковната Конвенција за контрола на тутунот на Светската здравствена организација се планира да се потпише во текот на 2005 година.

Во подготовка е нов Закон за тутун и тутунски производи, со кој ќе се усогласи националното законодавство со Европското во однос на производството презентацијата и продажбата на тутунските производи и содржината на предупредувањето за штетноста, како и за дозволените нивоа на катран и никотин, согласно Директивата 2001/37/ЕЦ.

3. Активностите утврдени во точка 2 ќе се реализираат во текот на 2005 година.

4. Во рамките на Министерството за здравство формиран е и успешно функционира Национален комитет за контрола на тутунот како координативно тело каде врз основа на мултисекторски и мултидисциплинарен пристап се подготви нацрт Национална Стратегија за контрола на тутунот заради обезбедување и унапредување на заштитата на здравјето на населението 2005-2010.

Примената на Конвенцијата за контрола на тутунот, како и на Стратегијата подразбира примена на низа мерки во секторите особено за здравство, образование, економија и земјоделство, шумарство и водостопанство што опфаќаат ново означување и декларирање на тутунот и тутунските производи во согласност со европското законодавство, спроведување на превентивни, образовни и промотивни мерки, медицински мерки за лекување на зависности, како и други мерки. Примената на сите овие мерки подразбира потреба од дополнителни материјални ресурси.

Директива на Европскиот парламент и Советот за приближување на законите, регулативите и административните одредби на земјите-членки кои се однесуваат на рекламирање и спонзорство на производи од тутун.

1. Дали во вашата земја има законодавни, регулаторни или административни одредби во сила кои ги покриваат овие области? Доколку има, ве молиме да доставите резиме и ако е можно целосни текстови на еден од официјалните јазици на ЕУ?

2. Во случај законодавните, регулаторните и административните одредби да не се во сила, дали се во процес на изработка најновите нацрти или предлози? Ако се, наведете ги деталите, како и роковите за нивно донесување.

3. Во случај на непостоење на ниедно од горенаведеното, постојат ли планови за почеток на подготвување на предлози? Ве молиме да ги објасните и да ги наведете предвидените рокови.

4. Дали вашата земја го има потребниот административен капацитет, вклучувајќи човечки и материјални ресурси, за исполнување на барањата утврдени во горенаведеното законодавството на Заедницата?

1. Национални прописи во областа на рекламирањето и спонзорството на производи од тутун во Република Македонија се:

- Закон за заштита од пушење("Службен весник на РМ" бр.36/95, 70/04), види 13_Анекс_02;
- Правилник за определувањето на пораките за предупредување дека пушењето е штетно по здравјето("Службен весник на РМ" бр. 49/95);
- Правилник за условите во поглед на здравствената исправност на предметите за општа употреба што можат да се пуштаат во промет ("Службен лист на СФРЈ" бр. 26/83)- од аспект на дозволените количини на катран и никотин
- Закон за безбедност на храната и на производите и материјалите што доаѓаат во контакт со храната("Службен весник на РМ" бр. 46/02)

Контролата на тутунот во Република Македонија е регулирана со наведените прописи во кои е пропишано следното: забрана за рекламирање на цигарите на националната телевизија, радиото, локалните списанија, билборди, кина, меѓународни списанија, односно странскиот дневен и неделен печат, како и мерки во однос на продавање на производите од тутун во киосците.

Со Законот за заштита од пушењето се забранува рекламирање на цигари и заштитни знаци на цигари и на тутунската индустрија во дневниот, неделниот и месечниот печат, како и во други списанија, на радио и телевизија, по пат на филмски дијапозитиви, филмови, паноа, табли, налепници, и други форми на странски и домашни реклами на јавни места, на објекти и средства за превоз (сообраќај) по пат на светлечки реклами, книги, календари, облека, вклучувајќи и спонзорирање на спортски, културни, забавни и други јавни приредби и манифестации од стана на претпријатија или други правни лица кои се занимаваат со производство и продажба на тутунски производи. Со овој пропис се забранува и индиректно рекламирање на тутун и тутунски производи што носат име на тутунски производи, а не се тутунски производи.

2. Во тек е хармонизација на националното право со европското во оваа област, усвојување на Национална Стратегијата за контрола на тутунот заради обезбедување и унапредување на заштитата на здравјето на населението 2005-2010, како и потпишување на Рамковната Конвенција за контрола на тутунот на Светската здравствена организација.

3. Активностите утврдени во точка 2 ќе се реализираат во текот на 2005 година.

4. Во рамките на Министерството за здравство формиран е и успешно функционира Национален комитет за контрола на тутунот како координативно тело каде врз основа на мултисекторски и мултидисциплинарен пристап се изработи нацрт Национална стратегија за контрола на тутунот заради обезбедување и унапредување на заштитата на здравјето на населението 2005-2010.

Примената на Конвенцијата, како и на Стратегијата подразбира примена на низа мерки во секторите особено за здравство, образование, економија и земјоделство, шумарство и водостопанство што опфаќаат ново означување и декларирање на тутунот и тутунските производи во согласност со европското законодавство, спроведување на превентивни, образовни и промотивни мерки, медицински мерки за лекување на зависности, како и други мерки. Примената на сите овие мерки подразбира потреба од дополнителни материјални ресурси.

- Безбедност и квалитет на крвта

Директива 2002/98/EЗ со која се утврдуваат стандардите за квалитет и безбедност за собирање, тестирање, преработка, чување и дистрибуција на човечка крв и крвните компоненти и со која се изменува и дополнува Директивата 2001/83/EЗ.

1. Дали во вашата земја има законодавни, регулаторни или административни одредби во сила кои ги покриваат овие области?

Доколку има, ве молиме да доставите резиме и ако е можно целосни текстови на еден од официјалните јазици на ЕУ?

2. Во случај законодавните, регулаторните и административните одредби да не се во сила, дали се во процес на изработка најновите нацрти или предлози? Ако се, наведете ги деталите, како и роковите за нивно донесување.

3. Во случај на непостоење на ниедно од горенаведеното, постојат ли планови за почеток на подготвување на предлози? Ве молиме да ги објасните и да ги наведете предвидените рокови.

4. Дали вашата земја го има потребниот административен капацитет, вклучувајќи човечки и материјални ресурси, за исполнување на барањата утврдени во горенаведеното законодавството на Заедницата?

1. Во Република Македонија во важност се следните прописи:

- Закон за здравствена заштита ("Службен весник на РМ" бр.38/91, 46/93, 55/95 и 10/04), види 13_Анекс_03, во член 106 го дефинира Заводот за трансфузиологија како самостојна, специјализирана установа за работа во трансфузиологијата и дејностите што ги обавува;
- Закон за евиденција во областа на здравството ("Службен лист на СФРЈ" 22/78 и 18/88 и "Службен весник на РМ" 15/95), види 13_Анекс_04 и 13_Анекс_05, ги дефинираат податоците што треба да се евидентираат при пријавување на заразни болести; податоците кои се водат за доброволоните дарители на крв, количината на дарувана крв, како и количината на крвните продукти добиени со преработка на крвта;
- Закон за лековите, помошните лековити средства и медицински помагала ("Службен весник на РМ" бр.21/98), види 13_Анекс_06, со којшто крвните продукти (деривати) се дефинирани како лекови;

- Закон за заштита на населението од заразни болести ("Службен весник на РМ" 66/04), види 13_Анекс_07, го регулира задолжителното пријавување на ХИВ инфекција, задолжителноста на испитување на крводарителите и дарителите на ткива и органи за присуство на сифилис, вирусите на хепатити Б и Ц, ХИВ инфекцијата и други болести кои се пренесуваат со човечки материјали;
- Правилник за пуштање во промет на човечка крв, нејзини состојки и деривати ("Службен лист на СФРЈ", 14 јуни 1989), види 13_Анекс_08, во којшто се дефинираат поблиските услови за избор на дарители на крв, се дефинираат поединечните крвни компоненти и продукти, неопходни контроли на даруваната крв, содржина на етикетата на крвта и крвните компоненти и продукти, дистрибуцијата на крвта, крвните компоненти и продукти, стручна подготовка на здравствените работници кои работат во трансфузионата медицина и неопходната опрема за работа, како и просторните услови;
- Правилник за поблиските просторни услови, опрема и кадри за основање и работење на здравствени организации ("Службен весник на РМ" 11/92), се дефинирани просторните услови на болничка установа за обезбедување со крв, кадровските услови за обезбедување со крв и крвни деривати;
- Програма за организирање и унапредување на крводарителството во РМ за 2004 година ("Службен весник на РМ" 25/04), се дефинираат принципите за организирање и унапредување на доброволно дарување на крв, како и средствата со кои тоа треба да се реализира;
- Програма за обезбедување на трошоците за болните кои се третираат со дијализа, за обезбедување на лекови за трансплантирани болни и за обезбедување цитостатици, инсулин, хормон на раст и лекување на болните од хемофилија во Република Македонија за 2004 година ("Службен весник на РМ" 25/04), се дефинираат количините на фактори за коагулација потребни за лечење на лицата со хемофилија А и Б.

Во Република Македонија не постои единствен закон со кој се регулираат стандардите за квалитет и сигурност на собирањето, тестирањето, обработката, чувањето и дистрибуирањето на човечка крв, на начин како што е уредено. Постои план за изработка на Национална политика за обезбедување со квалитетна и сигурна крв и нејзина рационална употреба кој ќе биде подготвен до крајот на 2005 и Закон за трансфузиона дејност кој се очекува да биде подготвен до крајот на 2006 год.

2. Одговорот на ова прашање е содржан во одговорот на прашањето број 1.

3. Одговорот на ова прашање е содржан во одговорот на прашањето број 1.

4. Република Македонија има неопходен административен капацитет и човечки ресурси, но опремата што се користи во областа е застарена и не ќе може со нејзина употреба да се обезбедуваат доволни количества на продукти, односно да се задоволи принципот на самодоволност кој е уреден со Директивата, како и да се користат најновите научни и технички процедури.

Заради наведеното неопходна е дополнителна поддршка во набавка на опрема што ќе одговори на потребите, како и заради обезбедување на раководење со квалитетот и хемовигилноста.

- Заразни болести:

Одлука 2119/98/ЕЗ со која се утврдува мрежата за епидемиолошки надзор и контрола на заразни болести во Заедницата.

1. Дали во вашата земја има законодавни, регулаторни или административни одредби во сила кои ги покриваат овие области? Доколку има, ве молиме да доставите резиме и ако е можно целосни текстови на еден од официјалните јазици на ЕУ?

2. Во случај законодавните, регулаторните и административните одредби да не се во сила, дали се во процес на изработка најновите нацрти или предлози? Ако се, наведете ги деталите, како и роковите за нивно донесување.

3. Во случај на непостоење на ниедно од горенаведеното, постојат ли планови за почеток на подготвување на предлози? Ве молиме да ги објасните и да ги наведете предвидените рокови.

4. Дали вашата земја го има потребниот административен капацитет, вклучувајќи човечки и материјални ресурси, за исполнување на барањата утврдени во горенаведеното законодавството на Заедницата?

1. Во Република Македонија постојат законодавни, регулаторни и административни одредби кои се во сила и кои го покриваат епидемиолошкиот надзор и контролата на заразните заболувања и тоа:

1. Закон за здравствена заштита („Службен весник на РМ“, број 38/91, 46/93, 55/95, 10/04), види 13_Анекс_03.
2. Закон за заштита на населението од заразни болести („Службен весник на РМ“ број 66/04), види 13_Анекс_07.
3. Закон за санитарна и здравствена инспекција („Службен весник на РМ“ број 19/95), види 13_Анекс_09.
4. Закон за евиденции во областа на здравството („Службен лист на СФРЈ“ број 22/78, 18/88 и „Службен весник на РМ“ број 15/95), види 13_Анекс_04 и 13_Анекс_05.
5. Правилник за начинот и условите за вршење дезинфекција, дезинсекција и дератизација („Службен весник на СРМ“, број 45/76);
6. Правилник за условите за вршење дезинфекција, дезинсекција и дератизација заради спречување и сузбивање на заразните болести („Службен лист на СФРЈ“, број 42/85);
7. Правилник за здравствените прегледи на лица ставени под здравствен надзор заради спречување на заразни болести („Службен лист на СФРЈ“, број 42/85);
8. Правилник за условите и начинот на пренесување на умрените лица, како и за ископување и пренесување на умрените лица („Службен весник на СРМ“, број 45/76);
9. Правилник за начинот, роковите и обрасците за пријавување, за евиденцијата и известувањето за движењето на заразните болести, како и за начинот на известувањето за лабораторискиот наод („Службен весник на СРМ“, број 45/76);
10. Правилник за мерките за заштита од внесување и за сузбивање на колера, чума, вирусни хеморагични трески, жолта треска и маларија („Службен весник на РМ“ број 76/03);
11. Правилник за условите и начинот на водење податоци за лабораториските испитувања и за давање известувања за причинителите на одделни заразни болести („Службен лист на СФРЈ“, број 42/85);
12. Правилник за здравствените прегледи на лицата што преболеле цревен тифус, бациларна дизентерија или салмонелоза („Службен лист на СФРЈ“, број 42/85);
13. Правилник за начинот на пријавување на заразните болести („Службен лист на СФРЈ“, број 42/85);
14. Правилник за условите и начинот на ископување и пренесување на умрени лица („Службен лист на СФРЈ“, број 42/85);

15. Правилник за мерките за заштита од ширење на зараза во самите здравствени организации („Сл. лист на СФРЈ“, број 49/86);
16. Правилник за условите и начинот на вршење задолжителна имунизација, серопротифакса и хемиопротифакса против заразни болести и за лицата кои подлежат на таа обврска („Службен лист на СФРЈ“ број 68/91).
17. Одлука за мерките за заштита на населението од синдромот на стекнат недостиг на имунитет („Службен лист на СФРЈ“, број 36/86, 53/87);
18. Уредба за ратификација на Меѓународниот Здравствен Правилник („Службен лист СФРЈ“, број 6/77), види 13_Анекс_10.
19. Програма за превентивна здравствена заштита;
20. Програма за испитување на појавата, спречувањето и сузбивањето на бруцелозата кај луѓето во Република Македонија;
21. Програма за превентивни мерки за спречување на туберкулозата кај населението во Република Македонија;
22. Програма за задолжителна имунизација на населението во Република Македонија;
23. Програма за заштита на населението од СИДА.

2. На сила е постоечката законска регулатива, содржана во одговорот на претходното прашање.

3. Одговорот на ова прашање е содржан во одговорите на прашањата под 1 и 2.

4. Во Република Македонија има неопходен квантум на административни капацитети, вклучувајќи човечки и материјални ресурси, високо-стручен медицински персонал и други соработници, како и лабораториска опрема за исполнување на условите утврдени со законската регулатива на ЕУ.

Врз база на горенаведената здравствена регулатива и прописи, во Р. Македонија постои мрежа за епидемиолошки надзор и контрола над заразните заболувања.

Епидемиолошкиот надзор и контрола на заразни болести се состои во следните активности:

- Рано откривањена заразните болести;
- Пријавување;
- Епидемиолошки истражувања;
- Здравствен надзор, изолација, превоз, карантин;
- Имунопротифакса и хемиопротифакса;
- Дезинфекција, дезинсекција и дератизација;
- Здравствено-хигиенски прегледи;
- Здравствена едукација.

Докторите од примарната и секундарната здравствена заштита се должни веднаш да ги пријават заразните болести кои се нотирани во Листата за болести кои подлежат на задолжително пријавување, согласно постоечкиот Закон.

Носители на епидемиолошката дејност во Заводите за здравствена заштита и нивните подрачни единици се специјалисти епидемиолози, едуцирани за надзор над заразните и незаразните заболувања и теренска епидемиологија.

Пријавите за заразни заболувања се доставуваат до подрачните единици на Заводите за здравствена заштита (21 подрачна единица). Истите по обработка и евидентирање се доставуваат до Заводите за здравствена заштита (10 заводи за здравствена заштита)-шема кон одговорот на ова прашање.

Во овие 10 заводи пријавите се евидентираат, обработуваат се елаборираат податоците и врз основ на нив се изготвуваат месечни извештаи.

Пријавите за заразните заболувања во кои се нотирали податоци за заболениот лице се доставуваат до Републички завод за здравствена заштита (РЗЗЗ) за понатамошна компјутерска обработка (по пол, возрасни групи, место на живеење, дијагноза на болеста, исход на заболувањето и др.), каде по обработката се изготвуваат седмодневни, месечни и годишни извештаи.

РЗЗЗ секоја година ги подготвува Предлог Програмите (за превентивна здравствена заштита - епидемиолошки дел, за бруцелоза, за СИДА и за имунизација) и ги доставува до Министерството за здравство.

Задолжително е и пријавување на секоја епидемија на заразна болест. На посебен образец (Пријава и Одјава за епидемија на заразна болест), пријавата и одјавата се испраќаат до Републичкиот завод за здравствена заштита, во пропишани рокови. Задолжително е пријавување на несакано дејство од вакцина и антиминобна резистенција.

РЕГИОНАЛНИ ЗАВОДИ



Одлука 2000/57/ЕЗ за предвременно предупредување и систем за одговор за заштита и контрола на заразните болести според Одлука бр. 2119/98/ЕЗ на Европскиот Парламент и на Советот.

1. Дали во вашата земја има законодавни, регулаторни или административни одредби во сила кои ги покриваат овие области? Доколку има, ве молиме да доставите резиме и ако е можно целосни текстови на еден од официјалните јазици на ЕУ?

2. Во случај законодавните, регулаторните и административните одредби да не се во сила, дали се во процес на изработка најновите нацрти или предлози? Ако се, наведете ги деталите, како и роковите за нивно донесување.

3. Во случај на непостоење на ниедно од горенаведеното, постојат ли планови за почеток на подготвување на предлози? Ве молиме да ги објасните и да ги наведете предвидените рокови.

4. Дали вашата земја го има потребниот административен капацитет, вклучувајќи човечки и материјални ресурси, за исполнување на барањата утврдени во горенаведеното законодавството на Заедницата?

1. Во Република Македонија постои законска регулатива која е на сила во моментот (Закон за заштита на населението од заразни болести, "Службен весник на РМ," бр. 66/04), а со која се воспоставува правна основа за дорегулирање на областа за рано известување и предупредување и брз одговор - алерт систем (Early Warning and Response System). Во 2004 година, Министерството за здравство, отпочна со активности поврзани со Early Warning and Response System-от, со техничка помош на Канцеларијата на СЗО за Европа од Копенхаген за едукација на 200 медицински професионалци.

Со цел за поуспешно следење на акутните заразни заболувања и нивно брзо пријавување и брз одговор, беа изготвени дефиниции на случај, односно Список на клинички дефиниции на здравствени состојби кои ќе се пријавуваат со АЛЕРТ системот, и тоа:

- сомнение на инфекција на горните респираторни патишта;
- сомнение на инфекција на долните респираторни патишта;
- сомнение на исипни трески, без варицела;
- сомнение на менингоенцефалитис;
- акутна водена дијареа;
- акутна крвава дијареа;
- сомнение на акутни инфективни жолтици;
- сомнение на акутни хеморагични трески.

По прибирањето на материјалот од теренот, ќе се врши негова статистичка обработка и анализа, а по евалуација на податоците ќе бидат изготвувани седмодневни извештаи, кои ќе се доставуваат до Министерството за здравство, како и до здравствените институции кои се вклучени во проектот, односно со актуелната состојба ќе се запознаат оние кои ги доставувале податоците.

Р333 - Скопје изготви упатство за практична имплементација на активности на теренот и се дадоа насоки за отпочнување на пилот студија во три заводи за здравствена заштита (Скопје, Тетово и Куманово) и нивните подрачни единици, кои опфаќаат половина од населението во Република Македонија.

Оваа пилот студија се планира да отпочне до крајот на 2004 година и се предвидува да трае една година. До крајот на 2004 ќе биде спроведена едукација на персоналот кој ќе работи со ИТ програмата и системот воспоставен за студијата.

2. Министерството за здравство на Република Македонија како носител на активноста поврзана со областа за рано известување и предупредување и брз одговор - алерт (Early Warning and Response System), до крајот на 2004 година ќе ја спроведе имплементацијата на системот.

3. Одговорот на ова прашање е содржан под одговорот на прашањето број 1.

4. Во Република Македонија има административни капацитети, вклучувајќи човечки и материјални ресурси, високо-стручен медицински персонал и други соработници, за исполнување на условите утврдени со законската регулатива на ЕУ, но потребна е дополнителна финансиска и техничка поддршка на вкупниот систем заради негово опстојување и унапредување.

Одлука 2000/96/ЕЗ за заразни болести кои треба постепено да се покриваат преку мрежата на Заедницата согласно Одлука бр. 2119/98/ЕЗ на Европскиот парламент и на Советот.

1. Дали во вашата земја има законодавни, регулаторни или административни одредби во сила кои ги покриваат овие области? Доколку има, ве молиме да доставите резиме и ако е можно целосни текстови на еден од официјалните јазици на ЕУ?

2. Во случај законодавните, регулаторните и административните одредби да не се во сила, дали се во процес на изработка најновите нацрти или предлози? Ако се, наведете ги деталите, како и роковите за нивно донесување.

3. Во случај на непостоење на ниедно од горенаведеното, постојат ли планови за почеток на подготвување на предлози? Ве молиме да ги објасните и да ги наведете предвидените рокови.

4. Дали вашата земја го има потребниот административен капацитет, вклучувајќи човечки и материјални ресурси, за исполнување на барањата утврдени во горенаведеното законодавството на Заедницата?

1. Правната рамка која се однесува на регулирање на епидемиолошкиот надзор и контрола на заразните болести подетално е разработено во 13_V_A_3.

Во Република Македонија постојат законодавни, регулаторни и административни одредби кои се во сила и кои ги покриваат заразните болести. Види 13_Анекс_03, 13_Анекс_04, 13_Анекс_05, 13_Анекс_07, 13_Анекс_09 и 13_Анекс_10.

Во делот на заразните заболувања и другите специјални здравствени проблеми кои треба прогресивно да се покриваат преку мрежата на Заедницата (Одлука 2000/96/ЕЗ), има неколку заразни болести (инфекции со хемофилус инфлуенце Б, кампилобактериоза, криптоспоридиоза, јерсиниоза, пнеумокочни инфекции) и специјални здравствени проблеми (нозокомијални инфекции и антимикробна резистенција) кои не се нотирали за задолжително пријавување.

Согласно Законот за заштита на населението од заразни болести, "Службен весник на РМ" број 66/04), микробиолошките лаборатории се должни да ја пријават секоја изолација на причинители на заразни заболувања, меѓу кои и *Campylobacter* sp. и *Yersinia enterocolitica*, како секој случај на изолирана бактерија со невообичаена резистенција на антибиотици.

Исто така во рамките на законот уредено е следењето на интрахоспиталните инфекции, спречување на нивна појава и елиминација, што претставува должност на секоја здравствена организација.

2. Одговорот на ова прашање е содржан во одговорите бр. 1 и прашање бр. 13_V _ A _ 3

3. Одговорот на ова прашање е содржан во одговорите на прашањата под 1 и 2.

4. Во Република Македонија има неопходен квантум на административни капацитети, вклучувајќи човечки и материјални ресурси, високо-стручен медицински персонал и други соработници, но е неопходна и дополнителна финансиска поддршка за одржување на системот и негово унапредување.

Одлука 2002/253/ЕЗ со која се утврдуваат дефинициите на случаи за известување за заразни болести до мрежата на Заедницата согласно Одлука бр. 2119/98/ЕЗ на Европскиот Парламент и на Советот.

1. Дали во вашата земја има законодавни, регулаторни или административни одредби во сила кои ги покриваат овие области? Доколку има, ве молиме да доставите резиме и ако е можно целосни текстови на еден од официјалните јазици на ЕУ?

2. Во случај законодавните, регулаторните и административните одредби да не се во сила, дали се во процес на изработка најновите нацрти или предлози? Ако се, наведете ги деталите, како и роковите за нивно донесување.

3. Во случај на непостоење на ниедно од горенаведеното, постојат ли планови за почеток на подготвување на предлози? Ве молиме да ги објасните и да ги наведете предвидените рокови.

4. Дали вашата земја го има потребниот административен капацитет, вклучувајќи човечки и материјални ресурси, за исполнување на барањата утврдени во горенаведеното законодавство на Заедницата?

1. Во Република Македонија, во моментот постои законска регулатива со која се воспоставува правна основа за утврдување на дефинициите на случај на заразни болести, а кои се во согласност со Одлуката 2002/253/ЕЗ на Европскиот Парламент и Совет – Закон за заштита од заразни болести ("Службен весник на РМ", број 66/04).

За одредени заразни заболувања (ХИВ-СИДА) постои дефиниција на случај која е преземена од ЕУ и се користи и на национално ниво.

2. Во моментот се во подготовка подзаконски акти во областа.

3. Дефиницијата на случај на сите заразни заболувања кои подлежат на пријавување во Република Македонија ќе бидат изработени по претходно барање од страна на Министерството за здравство, при што се планира да се оформат стручни тимови, кои ќе ги користат дефинициите на случај од Европската Унија и ЦДЦ, и истите ќе бидат имплементирани во нашето законодавство.

4. Во Република Македонија има административни капацитети, вклучувајќи човечки и материјални ресурси, за исполнување на горенаведените услови во врска со изготвување на дефиниција на случаи. Потребна е едукација и техничка помош за подготовка на прописот.

- Јавно здравство

Одлука 2002/1786/ЕЗ со која се усвојува Програма за акција на Заедницата во областа на јавното здравство (2003-2008).

1. Дали во вашата земја има законодавни, регулаторни или административни одредби во сила кои ги покриваат овие области? Доколку има, ве молиме да доставите резиме и ако е можно целосни текстови на еден од официјалните јазици на ЕУ?

2. Во случај законодавните, регулаторните и административните одредби да не се во сила, дали се во процес на изработка најновите нацрти или предлози? Ако се, наведете ги деталите, како и роковите за нивно донесување.

3. Во случај на непостоење на ниедно од горенаведеното, постојат ли планови за почеток на подготвување на предлози? Ве молиме објаснете исто така наведувајќи ги предвидените рокови.

4. Дали вашата земја го има потребниот административен капацитет, вклучувајќи човечки и материјални ресурси, за исполнување на барањата утврдени во горенаведеното законодавството на Заедницата?

Во Република Македонија постојат законодавни регулаторни и административни одредби кои ги покриваат областите опфатени со Програмата за акција на Заедницата во областа на јавното здравство.

1. Уставот го гарантира правото на здравствена заштита за сите граѓани на Македонија, но и правото и обврската за заштита и унапредување на сопственото и здравјето на другите.

Република Македонија е потписник и ги спроведува сите меѓународни акти за заштита на правата за здравствена заштита и превенција од дискриминација, кои се инкорпорирани и во домашната легислатива:

- The International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR);
- The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR);
- The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD);
- The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW);
- The Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment;
- The Convention on the Rights of the Child (CRC);
- The European Social Charter.

Секој граѓанин во Република Македонија има право на здравствена заштита согласно Законот за здравствена заштита ("Службен весник на РМ" бр.38/91, 46/93, 55/95 и 10/04) и Законот за здравствено осигурување ("Службен весник на РМ" бр 25/00, 34/00, 96/00, 50/01, 11/02 и 31/03), со кои се регулирани односите и правата од здравственото осигурување, постапката на користењето на здравствената заштита и системот и организацијата на здравствената заштита.

Овие закони, како и актите кои што се однесуваат за заразните болести, како и за сигурност на крвта и крвните производи, директно или индиректно се однесуваат на регулирање на здравствената заштита на населението, а се во контекст на главните цели на Одлуката 2002/1786/ЕЗ (подетално во прашање бр.13_V_A_2)

По осамостојувањето на Македонија, со новиот Устав настанаа значајни промени и во здравствениот систем, односно се премина од децентрализиран во централизиран здравствен систем, базиран на принципите на сеопфатност, достапност и континуираност на здравствената заштита.

Со Законот за здравствена заштита од 1991 година се формира Фонд за здравствено осигурување во состав на Министерството за здравство. Воведени се дополнителни форми на здравствено осигурување. Одделена е превентивната здравствена заштита на населението, со утврдување на интересите и потребите на државата во овој сегмент, а финансирана од централниот буџет. Паралелно со јавно здравствените установи од 1991г. во Македонија се формирани и приватни здравствени установи.

Со донесување на Законот за здравственото осигурување ("Службен весник на РМ" бр. 25/00, 34/00, 96/00, 50/01, 11/02 и 31/03), за спроведување на задолжително здравствено осигурување основан е Фонд за здравствено осигурување, на Македонија како единствена и самостојна финансиска институција за територијата на целата земја. ФЗО во општините има подрачни служби, преку кои осигурениците непосредно ги остваруваат правата од здравствената заштита. Сите средства од задолжителното здравствено осигурување се собираат во Фондот за здравствено осигурување и од него на единствен начин се плаќаат здравствените услуги, односно се финансира здравството и другите права од здравственото осигурување. Со централното финансирање на здравствената заштита се постигна:

- финансиска стабилност на системот;
- регионална еднаквост при дистрибуцијата на средствата;
- намалување на административните трошоци.

Во 2002 година е донесен Законот за локална самоуправа ("Службен весник на РМ" бр. 5/02) со цел децентрализација на јавните услуги на ниво на локалната заедница, со кој на локалната власт и се дава право на учество во управувањето со примарната здравствена заштита со свои претставници во управните одбори на установите од ПЗЗ, промоција на здравјето, надзор над заразните болести, здравствена едукација на населението, следењето на здравствената состојба и учество во решавањето на здравствени проблеми на одредени вулнерабилни категории население.

Правата од здравствена заштита се остваруваат во постоечкиот систем на здравствена заштита, јавни и приватни здравствени организации. Здравствената заштита е лесно достапна до населението бидејќи се спроведува во распространета мрежа на здравствени организации, со што е овозможено околу 90% од населението да добие лекарска помош за помалку од 30 минути. Во 2002 година според податоците од Републичкиот завод за здравствена заштита во јавниот сектор се вработени 24 428 лица, од кои 4 573 лекари. Во приватниот сектор работеле 487 лекари, така да со нив е постигнат стандард на обезбеденост од 399 жители/ 1 лекар. или 2,5 лекари на 1000 жители. Со тоа се задоволени стандардите за Примарната здравствена заштита.

Здравствената заштита е организирана на три нивоа: примарна, секундарна и терцијарна. Примарната здравствена заштита претставува база на севкупниот здравствен систем и обезбедува основна здравствена заштита на ниво на општина. ПЗЗ се спроведува во здравствени станици 3, здравствени домови 18 и медицински центри 16-дел здравствен дом (со донесувањето на Законот за изменување и дополнувања на Законот за здравствена заштита ("Службен весник на РМ" бр. 10/04) ќе се реструктурираат медицинските центри во самостојни здравствени установи за ПЗЗ и болници), односно во 462 медицински пункта по општа медицина, 77 по медицина на труд, 84 медицински пункта за здравствен заштита на

децата од 0-6 години , 63 за здравствена заштита на училишни деца, 50 за здравствена заштита на жените, 334 за забоздравствена заштита ПЗЗ на село се спроведува во 293 се медицински единици, од кои 152 се со постојан лекар. Во ПЗЗ се ангажирани повеќе од половината од вкупниот број лекари(околу 56%), односно четвртина од специјалистите. Поопширно за здравствениот систем е прикажано во прашањето 13_V_B_3.

Мониторинг на здравствената состојба и следење на факторите од животната средина

Во Република Македонија се обрнува особено значење на превенцијата на заболувањата, и тоа на сите нивоа примарна, секундарна и терциерна. Специјализираната превентивна здравствена заштита. Републичкиот завод за здравствена заштита-Скопје и 10 Регионални заводи за здравствена заштита, како и 21 ХЕС служби (подрачни единици на овие заводи): Скопје, Велес, Куманово, Штип, Кочани, Струмица, Охрид, Прилеп, Битола и Тетово. Со ваквата територијална распореденост, целата територија на Македонија е покриена со специјализирани служби за јавно здравство. Од 1993г. регионалните заводи за здравствена заштита се самостојни здравствени установи, одговорни за вршење на јавно-здравствените функции регулирани со Законот за здравствена заштита. Со активностите кои се во тек во однос на децентрализацијата ќе се прошируваат ингеренциите на овие институции на ниво на општини. Ова е во согласност со Одлуката 1786 конкретно со активностите предвидени за акција на ниво на локалната заедница, како и одредување на здравствените приоритети и врз основа на тоа здравствени стратегии.

РЕГИОНАЛНИ ЗАВОДИ



Процесите на реформи во здравствениот систем и процесот на децентрализација, особено на јавно здравствените функции, ја наметнуваат потребата за реорганизација на заводите за здравствена заштита за да се овозможи функционирање во реформиран систем на

здравствена заштита, во контекст на модерното јавно здравство и според препораките на Одлуката 1786.

Заводите за здравствена заштита ја следат здравствената состојба и здравствената заштита на населението од своето подрачје, односно на централно ниво Републички завод за здравствена заштита, собираат и анализираат податоци од здравствената статистика согласно Законот за државна статистика ("Службен весник на РМ" бр.54/ 97), Програмата за статистички истражувања("Службен весник на РМ" бр 69/03), Законот за евиденции во областа на здравството("Службен Весник на РМ" бр. 37/79,15/95);Закон за евиденциите во областа на здравството("Службен лист на СФРЈ" бр. 22/78, 18/88 и "Службен весник на РМ" 15/95), и Законот за здравствена заштита ("Службен весник на РМ" бр.38/91, 46/93, 55/95 и 10/04). Опфатени се заразните и незаразните хронични дегенеративни заболувања кои се наведени во Одлуката (СИДА, рак, болести на зависност, повреди), како и други заболувања кои се од социјално-медицинско значење, за кои се водат регистри во Републички завод за здравствена заштита. Посебен акцент е даден на здравственото воспитание и промоција на здравјето општо, а и конкретно за споменатите заболувања и состојби.

Заводите за здравствена заштита ги следат и факторите на здравствен ризик од животната средина.

Специјализираната превентивна здравствена заштита е регулирана секоја година со Програма за превентивна здравствена заштита ("Службен весник на РМ" 25/04), во која се дефинирани активностите, нивниот обем, носители, извршители, рокови, ресурси и финансирањето.

Со мерките, задачите и активностите утврдени во Програмата се обезбедува и спроведување на одредбите на поголем број на закони со кои се регулирани прашањата за следење, истражување и проучување на здравствената состојба на населението, причините за појавата и ширењето на заразните и други болести што имаат социјално-медицинско значење, како и влијанието на еколошките фактори врз здравјето, предлагање и преземање на мерки заради заштита и унапредување на здравјето на луѓето.

Во Регистарот за рак се прибираат пријавите за малигните неоплазми од сите здравствени организации во Републиката преку заводите за здравствена заштита. Како дополнителен извор за пријавување на малигните неоплазми ќе се прибираат хистолошките наоди за малигните неоплазми, податоците за умрените од малигни неоплазми како и податоците за болничко лекуваните лица од малигни неоплазми.

Водењето на регистарот е компјутерски по сите утврдени модалитети: пол, возраст, место на живеење, дата на пријавувањето, хистолошкиот наод и стадиум на заболувањето.

Републичкиот завод за здравствена заштита укажува стручно-методолошка помош по однос на пријавувањето и евиденциите на малигните заболувања.

Согласно Законот за евиденциите од областа на здравството ("Службен весник на РМ" бр. 37/79, 15/95) ќе се спроведуваат и евиденциите за незаразните заболувања. Прибирањето на пријави за шеќерна болест, за исхемична болест на срцето, бубрежна инсуфициенција, психози, алкохолизам и други зависности, професионални заболувања, ревматска треска,интоксикации(труења) и сообраќаен трауматизам.

Во тек е формирање на регистри за тие заболувања според одредени компјутерски програми изготвени во Републички завод за здравствена заштита и ќе се изготват публикации од соодветни Регистри.

Публикации за заболувања од социјално-медицинско значење ќе се изготват врз база на обработка на податоците од регистрите за незаразните заболувања. Ќе се презентираат податоци според повеќе параметри: морбидитет, структура, пол, возраст, место на живеење (град-село) општини, здравствени организации и др.

Продолжуваат активностите за спроведување на здравствените индикатори “Здравје за сите” донесени од СЗО.

- Основа за изготвување на здравствените индикатори е утврден табеларен преглед од СЗО при што ќе се користат податоци од редовните рутински извештаи и посебни анкетни истражувања;
- со цел за осовременување на обработката и презентација на здравствено статистички податоци ќе биде имплементирана EUPHIN - EAST софтверска програма во Републички завод за здравствена заштита и заводите за здравствена заштита.

Исто така се планира изготвување на публикација “Здравствени индикатори - Здравје за сите” во Република Македонија.

Во согласност со принципите на Светската здравствена организација дефинирани во рамковната политика за здравје во Европскиот регион “Здравје за сите”, а врз основа на податоците за здравствената состојба на населението, податоците за заболувањата и умирањата од одредени заболувања како и појавата на одредени здравствени проблеми, појави и состојби во здравствената заштита, Министерството за здравство утврди приоритети во насока за унапредување на здравјето. Министерство за здравство на Република Македонија за таа цел во јуни 2000 година формира Национално координативно стручно тело за унапредување на здравјето составено од претставници на повеќе владини и невладини институции и организации кое е верификувано како Национален комитет за унапредување на здравјето.

Приоритетна задача на ова тело е изготвување на Национална стратегија за унапредување на здравјето во која се утврдува националната политика и целите за унапредување на здравјето како и план за нејзина ефективна имплементација.

Преку заводите за здравствена заштита се спроведува и:

- Здравствена едукација во врска со формите на здраво живеење(физичка активност, правилна исхрана, непушење, справување со стрес и решавање на конфликти);
- Здравствена едукација во врска со превенција на заболувањата и умирањата од кардиоваскуларни, малигни, респираторни заболувања, шеќерна болест и повредите(повреди на работа и дома и сообраќајните несреќи);
- Здравствена едукација во врска со подобрувањето и унапредувањето на условите за живеење(исхраната, водоснабдувањето, диспозицијата на отпадни материи и заштита на населението од аерозагадувањето).

Врз основа на податоците што ги прибира и обработува Републичкиот завод за здравствена заштита се изготвуваат и извештаи, анализи, програми за:

1. Здравствена едукација на здравствени работници од примарната здравствена заштита во врска со превенцијата од дроги во Република Македонија;
2. Состојбите во специјалистичко консултативната дејност;
3. Состојбите со болестите на зависност и алкохолизам за период 2003 година во Република Македонија;
4. Искористеност на болничките капацитети во здравствените организации во Република Македонија;
5. Здравствената состојба и здравствената заштита на населението во Република Македонија;
6. Состојба со патронажната дејност во Република Македонија
7. Анализа на болничкиот морбидитет и морталитет во Република Македонија за 2003 година;
8. Состојбите и проблемите со хроничната бубрежна инсуфициенција во Република Македонија;
9. Состојбите и проблемите со шеќерната болест во Република Македонија;

10. Материјално-финансиската состојба во здравството во Република Македонија;

11. Систематските прегледи на ученици и студенти.

Промоција, едукација и информација за јавно здравство

Национален инфо сервер за јавно здравство

Националниот инфо сервер за јавно здравство е формиран како дел од соработката на Министерството за здравство и Институтот отворено општество, дефинирана со потпишан меморандум за соработка. Проектот Национален инфо сервер за јавно здравство е реализиран од тим на експерти од јавното здравство, од Министерството за здравство, Фондот за здравствено осигурување, Републичкиот завод за здравствена заштита и Медицинскиот факултет, а финансиски е поддржан од Институтот отворено општество. Главната цел е да се обезбеди пристап до веб ориентираните информации од областа на јавното здравство, за здравствените работници - даватели на здравствените услуги, но исто така и за корисниците на здравствените услуги.

Со цел да се обезбедат дополнителни информации од јавното здравство на веб страницата се ставени повеќе врски (линкови) со релевантни локални и меѓународни институции. Изготвени се посебни веб-ориентирани упатства, врз основа на сегашната легислатива, а во согласност со стандардите и препораките на СЗО, за еколошките индикатори и за следење на повредите. Развиен е и тестиран пилот веб-ориентиран прототип регистер за сообраќајни трауми. Декларацијата на СЗО за права на пациентите, овозможува подобра информираност на граѓаните за нивните права како пациенти, а речникот со термини од здравствените реформи, ќе им овозможи на корисниците на веб страницата, полесно да ги следат реформите во здравствениот систем.

Веб страницата (www.medicaleducation.org.mk/isph) овозможува користење и размена на информациите на здравствените работници - главно лекарите, со цел подобрување на знаење за здравствената статистика, собирање и документирање податоци, создавање и користење бази на податоци, преку интернет Тоа ќе резултира со висококвалитетни информации од здравствената статистика, кои ќе бидат основа за планирањето и управувањето во здравството.

Центар за јавно здравство

Во рамките на Медицинскиот факултет е формиран Центар за јавно здравство, со финансиска поддршка од Институтот отворено општество, а стручна поддршка од Браун Школата за јавно здравство од Ерусалим, Израел. Изготвен е курикулум за постдипломски студии по јавно здравство, кој е прифатен од Медицинскиот факултет, а усогласен со Законот за високо образование и со глобалните критериуми на ASPHER, Првата група од 40 студенти ја испушта првата година, а во тек е распишување конкурс за втора генерација. Потребата за експерти по јавно здравство во здравството е потврдена и од Министерството за здравство, како и од самите здравствени организации. Подобрување на управувањето на здравствените организации, а особено на болниците е еден од приоритетите на Министерството за здравство.

Зајакнување на хуманите капацитети во локалните заедници за јавно здравство

Во тек е Проектот Здрави општини - Раководење и управување за здравје, со цел да се создадат кадри кои ќе спроведуваат квалитетни јавно здравствени услуги на локално ниво, а во контекст на Законот за локална самоуправа и децентрализација на јавните услуги, како и во согласност со Одлуката 1786. Проектот се одвива со едукација на тимови од локалните заедници во четири модули, а главен исход ќе бидат компетентни лица на локално ниво од извршната и политичката власт, професионалци од јавно здравство и од заедницата,

граѓанското општество, кои ќе изготват локални Стратегии за здравствена заштита. Во тек е третиот модул, а проектот ќе трае и во 2005 година.

Подготвени се следните локални планови и стратегии во Република Македонија :

- НЗЕАП-Национален здравствено-еколошки акционен план на Република Македонија;
- Национален акционен план за храна и исхрана (усвоен од страна на Владата на Република Македонија во 2004 година);
- Стратегија за здрава и безбедна животна средина (HESME).

Превенција на малигни заболувања

Малигните неоплазми се втора причина за смрт кај населението во Македонија и заземаат високо место во вкупната оптовареност со болест. Следењето на малигните неоплазми е регулирано со Законот за евиденции во областа на здравството ("Службен весник на РМ" бр. 37/79, 15/95); Закон за евиденциите во областа на здравството ("Службен лист на СФРЈ" бр. 22/78, 18/88 и "Службен весник на РМ" бр. 15/95). Пријавите за малигни неоплазми ги собираат регионалните заводи за здравствена заштита од здравствените организации од своето подрачје, а потоа ги испраќаат до РЗЗЗ. Републичкиот завод за здравствена заштита води регистар за малигни неоплазми, ги анализира податоците и изготвува информации со предлог мерки за нивна превенција. (пријава во прилог или на www.medicaleducation.org.mk/isph) од животната средина врз здравјето на населението експонирано на овие фактори последи РЗЗЗ, а за работната средина и Институтот за медицина на труд.

Министерството за здравство презема одредени активности за примарна превенција на карциномот на дојка и грло на матката.

Превенција за заразни болести и СИДА

Во 2003 година донесена е Национална Стратегија за ХИВ/СИДА кога Република Македонија аплицираше и доби грант од Глобалниот Фонд за ХИВ/СИДА, Туберкулоза и маларија . Секоја година Владата на Република Македонија носи превентивна програма за ХИВ/СИДА ("Службен весник на РМ" бр. 25/04)

Превенција на болести на зависност

Во тек е подготовка на Национална стратегија за контрола на тутунот заради обезбедување и унапредување на здравјето на населението на Република Македонија, како и Акционен план за превенција на проблемите предизвикани од употреба на алкохол.

Донесена е Национална програма за сузбивање на злоупотреба на дрогата и недозволена трговија со дроги ("Службен весник на РМ" бр. 35/96).

Превенција на повреди

Повредите се високо застапени во Македонија заземајќи го високото трето место во структурата на причини за смрт .

Заводите за здравствена заштита ги собираат и обработуваат податоците за повреди регистрирани во морбидитетната статистика, како и пријавите за сообраќајна траума (во прилог или на веб www.medicaleducation.org.mk/isph. Републичкиот завод води регистар за сообраќајна траума и изготвува информации за трауматизмот во РМ. Изготвена е студија Социјално-медицински аспекти на сообраќајниот трауматизам кај децата и младите во РМ/2002 година. Државниот завод за статистика е одговорен за водењето на морталитетната статистика, која ги вклучува повредите општо, а конкретно и сообраќајните несреќи.

Превенцијата на сообраќајните незгоди е регулирана со основниот Закон за безбедност на сообраќајот на патиштата ("Службен весник на РМ" бр. 14/98 и 15/04).

Република Македонија прифаќајќи ја Стратегијата на Светска здравствена организација (СЗО) "Здравје за сите до 2000 година, а потоа и стратегијата "Здравје за сите во 21 век" определи, своите стратешки активности да ги насочи кон постигнување на овие цели.

Се планира изработка на Стратегија за превенција на сообраќајниот трауматизам која ќе се базира на соодветната стратегија на СЗО.

Насилството е еден од приоритетите на двегодишниот договор за соработка на СЗО, во чии рамки се изготвува Националниот извештај за насилство и здравје(во тек е прибирање информации од званичната статистика, како и од невладиниот сектор), формирање национална оперативна група, создавање капацитети за подготовка на Национален акционен план за превенција на насилство. Воспоставена е соработка меѓу Министерството за здравство и Министерството за труд и социјална политика, за имплементација на легислативата која се однесува на евиденциите за насилство, како и на превенцијата на семејното насилство и сите форми на насилство.

2. Одговорено е под прашање 1.

3. Одговорено е под прашање 1.

4. Неопходно е зајакнување на постоечките ресурси за исполнување на сите горенаведени услови утврдени со законодавството на ЕУ, особено со дополнителна едукација и обуки и на постоечката инфраструктура во администрацијата, за што секако ќе бидат неопходни и финансиски ресурси заради потребата од дополнителни материјални средства за реализација на обуката, за информативна кампања при донесувањето и имплементацијата на одредени закони и реформски активности.

- Човечки ткива и клетки:

Директива на Европскиот парламент и на Советот со која се утврдуваат стандарди за квалитет и безбедност за донација, набавка, тестирање, преработка, чување и дистрибуција на човечки ткива и клетки.

1. Дали во вашата земја има законодавни, регулаторни или административни одредби во сила кои ги покриваат овие области? Доколку има, ве молиме да доставите резиме и ако е можно целосни текстови на еден од официјалните јазици на ЕУ?

2. Во случај законодавните, регулаторните и административните одредби да не се во сила, дали се во процес на изработка најновите нацрти или предлози? Ако се, наведете ги деталите, како и роковите за нивно донесување.

3. Во случај на непостоење на ниедно од горенаведеното, постојат ли планови за почеток на подготвување на предлози? Ве молиме објаснете исто така наведувајќи ги предвидените рокови.

4. Дали вашата земја го има потребниот административен капацитет, вклучувајќи човечки и материјални ресурси, за исполнување на барањата утврдени во горенаведеното законодавството на Заедницата?

1. Во Република Македонија во сила е Законот за условите за земање, разменување, пренесување и пресадување делови од човечкото тело заради лекување ("Службен весник на РМ" 30/95), види 13_ Анекс_11. Со законот се дефинираат условите под кои може да се земаат, чуваат, обработуваат, разменуваат, пренесуваат и пресадуваат делови од човечкото тело заради лекување, како и правата, обврските и условите што треба да ги исполнуваат здравствените организации кои работат на полето на трансплантацијата. Како делови од

човечкото тело кои се земаат за пресадување заради лекување се сметаат органи, ткива и клетки кои претставуваат функционална целина.

Правилник за спроведување на одредени одредби од законот за земање и пресадување делови од човечкото тело заради лекување ("Службен весник на РМ" 28/84), поблиску ги пропишува условите во поглед на стручниот кадар, опремата на здравствените организации кои работат во областа на трансплантацијата; ги дефинира условите за работа на комисиите за утврдување на смртта и за објаснување на целта на трансплантацијата.

Програма за обезбедување на трошоците за болните кои се третираат со дијализа, за обезбедување на лекови за трансплантирани болни и за обезбедување цитостатици, инсулин, хормон на раст и лекување на болните од хемофилија во РМ за 2004 година ("Службен весник на РМ" 25/04), дефинира лекови кои треба да се обезбедат за имunosупресија кај трансплантациите.

Во Република Македонија со законска регулатива се дефинирани стандардите за квалитетна и сигурна донација, обезбедување, тестирање, чување и дистрибуција на човечки органи, ткива и клетки. Во тек е подготовка на подзаконски акти со кои детално ќе се уреди оваа проблематика.

2. Одговорот на ова прашање е содржан во одговорот на прашањето број 1.

3. Одговорот на ова прашање е содржан во одговорот на прашањето број 1.

4. Во Република Македонија се врши трансплантација на бубрези и коскена срцевина. Трансплантацијата на бубрези се врши на Клиниката за урологија во Центарот за трансплантација на бубрези, а трансплантација на коскена срцевина се врши на Клиниката за хематологија, и двете при Клинички центар - Скопје. Имунолошките испитувања во врска со трансплантацијата, жнеењето на периферните матични клетки и целата супортивна терапија со крв и крвни компоненти се врши од страна на Републички завод за трансфузиологија - Скопје. Во сите институции, учесници во трансплантацијата, има доволен број на обучен персонал. Неопходно е доопремување на институциите и осовременување на веќе постоечката опрема, за да се постигне подобар квалитет во работењето и отпочнување на други видови на трансплантација.

В. Општо здравство

1. Документот КОМ(2000)285 последна верзија, и Програма за акција на Заедницата во областа на јавното здравство (Одлука 2002/1786/E3) со која се утврдува стратегија на здравството на Европската заедница. Дали вашата земја има стратегија за здравството уврдена со некој правен документ? Кои се главните приоритети? Дали се спроведуваат активности во овие области? Ако е одговорот потврден наведете краток опис.

Во тек се активности за отпочнување со подготовка на Стратегија за здравство. Овој процес е континуиран и поддржан со техничка помош од СЗО и проектот за управување во здравствениот сектор на Светската Банка. Во отсуство на долгорочна Стратегија за здравство, приоритетите се одредуваат на годишно ниво со превентивните програми, преку политики во одделни области, или на период од две години како дел од соработката на Министерството за здравство со СЗО и УНИЦЕФ.

Во рамките на завршениот Проект за транзиција на здравствениот сектор изготвени се стратешките документи како основа за досега превземените и активностите во тек, како и за понатамошни активности на Министерството за здравство во здравствениот сектор:

- Стратегија за организација и финансирање на примарната здравствена заштита
- Стратегија за континуирана медицинска едукација и специјализација по ПЗЗ
- Стратегија за акредитација на лекарите
- Стратегија за перинатална здравствена заштита
- Стратегија за контрола на туберкулоза
- Стратегија за фармацевтска политика

Во новиот Проект за управување со здравствениот сектор финансиски поддржан со кредит од Светска банка во периодот 2004-2008 година, компонентата 1 се однесува на здравствена политика, со изготвување глобална Стратегија за здравство, како и стратегии за примарна здравствена заштита, информационе технологија, фармацевтска политика, квалитет на здравствена заштита, за приватизација и односи со јавноста. Реформските активности во здравството се прикажани подетално во одговорот на прашањето бр.864.

Приоритети за јавно здравство

Приоритетите од јавното здравство во Македонија се дефинираат секоја година со вертикалните превентивни програми кои се финансирани од централниот буџет на државата и Фондот за здравствено осигурување, а со кои се опфатени сите граѓани во Република Македонија. Вертикалните програми ги усвојува Владата на Република Македонија.

Со Програмата за превентивна здравствена заштита дефинирани се приоритетните активности од јавното здравство, односно од специјализираната превентивна здравствена заштита.

Покрај Програмата за превентивна здравствена заштита ("Службен весник на РМ" 25/04), останатите вертикални програми се:

- Програма за испитување на појавата, спречувањето и сузбивањето на бруцелозата кај луѓето во Република Македонија (2004) ("Службен весник на РМ" 25/04);
- Програма за превентивни мерки за спречување на туберкулозата кај населението во Република Македонија (2004) ("Службен весник на РМ" 25/04);
- Програма за задолжителна имунизација на населението во Република Македонија (2004) ("Службен весник на РМ" 25/04);
- Програма за заштита на населението од СИДА (2004) ("Службен весник на РМ" 25/04)
- Програма за систематски прегледи на учениците и студентите во ("Службен весник на РМ" 25/04);
- Програма за здравствена заштита на одредени групи на население и одделни заболувања на граѓани кои не се здравствено осигурани во РМ ("Службен весник на РМ" 24/04);
- Програма за активна здравствена заштита на мајките и децата во РМ ("Службен весник на РМ" 24/04);
- Програма за обезбедување на трошоците за болните кои се третираат со дијализа, за обезбедување на лекови за трансплантирани болни и за обезбедување на цитостатици, инсулин, хормон за раст и лекување на болни од хемофилија во Република Македонија за 2002 година ("Службен весник на РМ" 24/04);
- Програма за организирање и унапредување на крводарителството во РМ ("Службен весник на РМ" 24/04);
- Програма за здравствена заштита на лица со душевни растројства и болести на зависности во РМ ("Службен весник на РМ" 24/04).

Договор за двегодишна соработка со СЗО

Одредени приоритети од јавното здравство се опфатени со двегодишните договори на соработка помеѓу Министерството за здравство и Светската здравствена организација Регионална канцеларија во Копенхаген.

Двегодишниот договор за соработка помеѓу Регионалната канцеларија за Европа на Светската здравствена организација и Владата на Република Македонија, за периодот 2004-2005 година, е разработен низ последователни преговарачки чекори вклучувајќи ги Министерството за здравство и канцеларијата на СЗО.

При утврдување на другите здравствени приоритети во државата, за периодот 2004-2005 година, се земаа во предвид глобалните приоритети и правци во политиката, придонесите во земјата од други партнери како и капацитетот на СЗО. Овие приоритети за соработка се понатаму одразени во приоритетите на СЗО за Европскиот регион.

Договорот претставува рамка и може да се менува врз основа на заедничка писмена согласност помеѓу Регионалната канцеларија за Европа на Светската здравствена организација и Министерството за здравство на Република Македонија.

Регионалната канцеларија за Европа особено ќе пружи поддршка при координацијата со главното седиште на СЗО во Женева, со цел да се максимизира ефикасноста на интервенциите во државата, според приципот на „една СЗО“.

Како резултат на преговорите помеѓу Република Македонија и Регионалната канцеларија на СЗО за Европа, за приоритетни области за соработка во Двегодишниот договор за соработка за периодот 2004–2005 се сметаат следниве тематски области:

- Здравствена политика и развој на системот(Децентрализација);
- Фармацевтски сектор;
- Надзор на заразни болести;
- Ментално здравје и злоупотреба на дроги;
- Здравствена заштита на мајки и деца(вклучувајќи и унапредување на односите меѓу половите);
- Животната средина и здравјето(со акцент на медицина на трудот);
- Подготвеност и одговор на катастрофи;
- Сигурност на храната;
- ХИВ / СИДА;
- Лица со посебни потреби;
- Во случај на располагање со дополнителни средства во периодот во времетраењето на договорот, в предвид ќе се земат следниве приоритети:
- Реформи во болничката здравствена заштита;
- Сестринство и акушерство;
- Незаразни болести;
- Туберкулоза;
- Тутун.

Соработка со УНИЦЕФ

Преку соработката со УНИЦЕФ воспоставена со петогодишна рамковна програма 2004-2009 година се утврдени приоритети за соработка, каде особено се акцентира кластерот-ран детски развој, како и заштита од ХИВ/СИДА. Програмата ќе се примени преку годишни планови на активности.

Декада за вклучување на Ромите 2005-2015

Подобрувањето на здравствениот статус на Ромите како и останатите малцинства и вулнерабилни групи е еден од главните јавно здравствени приоритети.

Декадата на вклучување на Ромите 2005-2015 е резултат на определбата на Европската Унија (ЕУ) и земјите кои ќе и се приклучат за подобрување на општата состојба на Ромската популација во Европа. Дефинирани се целите и приоритетните области, рамката и динамиката на имплементацијата на активностите.

Подготвувањето на Национален здравствен акционен план е активност со која Министерството за здравство ќе партиципира во Декадата за вклучување на Ромите 2005-2015, кој ќе се базира на Милениумските развојни цели.

Во тек е постапката за подготовка на Предлог национален акционен здравствен план.

Милениумски развојни цели

Милениумските развојни цели се глобални цели кои светските лидери ги поставија на Милениумскиот самит во септември 2000 година. Тие се амбициозен обид за намалување на сиромаштијата, нејзините причинители и манифестации. Милениумските развојни цели ги фокусираат напорите на меѓународната заедница за постигнување на суштествени, мерливи подобрувања на човечкиот живот.

Милениумските развојни цели се зададена рамка која во Република Македонија ќе биде соодветно адаптирана на развојните потреби:

- Искоренување на сиромаштијата и гладта;
- Основно образование за сите;
- Промоција на полова рамноправност и зајакнување на жените;
- Намалување на стапката на смртност кај децата;
- Подобрување на здравјето на трудниците и родилките;
- Борба против ХИВ/СИДА, маларија и други болести;
- Обезбедување на одржливост на животната средина;
- Развивање на глобално партнерство за развој.

Седумте цели се надополнуваат меѓу себе и се насочени кон намалување на сите форми на сиромаштијата, но и промоција на општоприфатени стандарди на однесување за подобро здравје, промовирање законска регулатива, општествени и еколошки услови кои го намалуваат ризикот и подобруваат животот како на поединецот така и на заедницата.

Специфичните социо-економски, културни и политички атрибути на овој регион треба да бидат земени во предвид при апликацијата на милениумските развојни цели, како и селекцијата на соодветни индикатори. Врз основа на базата на податоци за развој на Светската банка (World Development Indicator Database) направена е проценка на можностите за достигнување на милениумските цели на земјите од регионот кои нема да бидат примени во ЕУ во 2004. Според податоците со кои располага Светската банка, се чини дека Република Македонија ќе има реални шанси да постигне три милениумски цели кои се тесно поврзани со унапредувањето на здравјето и превенција:

- Намалување на стапката на смртност кај децата;
- Подобрување на здравјето на трудниците и родилките;
- Борба против ХИВ/СИДА, маларија и други болести.

Но недостасуваат податоци за степенот на сиромаштија и пристап до чиста вода, кои истотака се од огромен јавно здравствен интерес.

Владата на Република Македонија во рамките на достигнувањето на Милениумските развојни цели, соработува со УНДП, во заедничкиот проект за подготовка на Национален Извештај за милениумските развојни цели, формирање тематски работни групи за милениумските цели, соработка со лица од Владата одговорни за милениумските развојни цели, формирање база на податоци со дефинирани индикатори за мониторинг на имплементацијата на милениумските цели, во процесот на ЕУ интеграција.

Еден од приоритетите на јавно здравствената акција е сочувување и унапредување на здравјето и животната средина со акцент на медицината на трудот со планирани активности во рамките на двегодишна соработка на Регионална канцеларија на СЗО и Министерство за здравство на РМ, за 2004-2005 година, за кои е задолжен Институт за медицина на труд како СЗО колаборативен центар. Во рамки на современ јавно здравствен пристап, главни области што се опфаќаат се : унапредување на здравјето на работното место, медицина на трудот и заштита на работа, како и безбедно управување со животната и работната средина. За реализација на зацртаниот приоритет е планирано вградување на елементите од Council Resolution on a new Community Strategy on Health and Safety at Work 2002-2006 (2002/ с 161/01)

Со предвидените активности треба да се обезбеди развој на националната програма за медицина на трудот, развој на новите модели на службите за медицина на труд како инфраструктура во овој сегмент на здравствениот систем, со зајакнување и усогласување на националната политика и законодавство за здравјето на работното место со документите на МОТ, СЗО и ЕУ.

Во рамките на поддршка за развојот на севкупната стратегија за унапредување на здравјето се вклучува и Националната стратегија за здравје, здрава средина и безбедноста во раководењето на претпријатијата (Health, Environment and Safety Management in Enterprises – HESME), заедничка програма на WHO, ILO во соработка со Европската комисија, која во РМ ја иницираше Министерство за здравство и чиј процес на развој е неколку години наназад и која е во фаза на усвојување. Оваа стратегија има за цел заштита и унапредување на здравјето и безбедноста на работа како и унапредување на работната способност и благосостојбата на вработените. Тоа е процес на сеопфатно унапредување - промоција на здравјето на работното место, во кој се вклучени сите заинтересирани страни, во и надвор од претпријатијата и претставува ефективен систем на управување со претпријатијата, во кој што прашањата за здравје, безбедност и здрава средина се интегрирани во развојната стратегија на претпријатието.

Тоа истовремено го обезбедува квалитетот на животната средина и здравјето на севкупната популација и има за цел да ги поттикне луѓето да се осврнат кон сопственото здравје и здравјето на нивните семејства, земајќи ги во предвид средината, начинот на живеење, професионалните и социјалните детерминанти кои влијаат врз здравјето како и квалитетот на здравствената заштита. Добрата пракса на ХЕСМЕ треба да претставува основа за реализација на целите на „Програма за безбедна работа“ (Safe Work Programme) според МОТ и според принципите на „Стратегија за почисто производство“ (Cleaner Production Strategy) поддржана од страна на УНЕП. Добра пракса на ХЕСМЕ ќе придонесе за постигнување на стандардите на ЕУ утврдени со Амстердамскиот договор (член 137, 152, 174, 153). Истовремено ХЕСМЕ програма се вклучува во активностите на Програма за јавно здравство на ЕУ за периодот од 2001-2006 (Commission of the European Communities, Proposal for a decision of the European Parliament and of the Council adopting a Programme of Community action in the field public health 2001-2006, Brussels 16.5.2000) која ја нагласува потребата за поврзување на јавното здравство со останатите иницијативи врзани за здравје; како што се здравје и безбедност на работа, политиката на животната средина, како и развивање на сеопфатен здравствен информативен систем кој ќе овозможи ефикасно ново јавно здравство како преку ХЕСМЕ, така и преку Промоција на здравјето на работа, но и со прилагодување на овие инструменти кон националните и локалните потреби.

Реализацијата на целите на Стратегијата претпотставуваат мултидисциплинерен, мултисекторски и повеќеслоен пристап.

Институтот за медицина на трудот, како референтен центар на Светската здравствена организација, постојано ќе дејствува во правец на потполна примена на Стратегијата, заедно со Службите по медицина на труд на локално ниво со сите расположиви стручни и други ресурси.

Во април 2004 година Владата на Република Македонија усвои Акционен план за храна и исхрана.

На крајот од 2003 година усвоена е Стратегијата за ХИВ/СИДА на Република Македонија 2003-2006, која претставува рамка за изготвување, спроведување, следење и евалуација на програмите активностите насочени кон ХИВ/СИДА.

Во 2003 година завршен е и Проектот за елиминација на јодниот дефицит во Република Македонија.

Во тек е подготовка на Стратегија за ментално здравје во која се промовира пристапот на менталноздравје во заедницата и напуштање на стариот институционален и азилен модел на лекување на лицата со ментално растројство.

2. Европската комисија подготви Извештај за состојбата во здравството во земјите-членки на ЕУ во 2000 година (Ве молиме земете го предвид фактот дека ревидираната верзија се наоѓа на Веб сајтот на Генералниот директорат за здравство и заштита на потрошувачи во 2003 година). Ве молиме доставете слични податоци за статусот на здравството на населението во вашата земја. Тие треба да содржат податоци за клучните здравствени показатели, како што се смртност кај бебињата и очекуван животен век по полови и комбинирано; модели на смртност и морбидност; состојбата во однос на заразни и сексуално преносливи болести.

Очекувано траење на живот

Според податоците на Државниот завод за статистика во Република Македонија очекуваното траење на живот при раѓањето за двата пола во период 1996-1998 година изнесувала 72.49 години, само за жените 74.68 години, а за мажите 70.37 години. Оваа разлика меѓу половите во периодот 1999-2000 год. се зголемува на 73.05 години за двата пола, со тоа да за жените се зголемува на 75.21 години, а кај мажите на 70.68 години (Табела 1).

Табела 1. Очекувано траење на живот при раѓањето и просечна возраст

	Очекувано траење на живот				Просечна возраст				
	1996-1998	1997-1999	1998-2000	1999-2000	1997	1998	1999	2000	2001
Се	72,49	72,49	72,68	73,05	33,5	33,8	34,0	34,3	34,63
Мажи	70,37	70,37	70,48	70,68	32,7	33,0	33,3	33,5	33,81
Жени	74,68	74,68	74,77	75,21	34,2	34,5	34,8	35,1	35,45

Извор: Републички завод за здравствена заштита

Обработка: Републички завод за здравствена заштита

Смртност на возраст од 65 и повеќе години.

Во Република Македонија во 2002 година, од вкупно 17,962 умрени лица, 12,760 се умрени на возраст од 65 и повеќе години или 71,1% учество во вкупниот морталитет. Стапката на морталитет на 100,000 соодветно население за мажи на возраст 65 години изнесува 7,060.5 ‰, а за жени 5,589.9 ‰.

Перинатална смртност

Според податоците на Државниот завод за статистика, перинатално умреле 473 деца (17.0/1,000 вкупно родени деца во 2002). Од нив, 291 дете се мртвородени и 182 се умрени доенчиња на возраст од 0-6 дена (стапката на рана неонатална смртност е 6.6).

Најчеста причина за смрт на доенчињата се пореметувања поврзани со кратко гестациско време и неозначена ниска родилна тежина на новороденото, вродени малформации на циркулаторниот систем и други вродени малформации, синдром на респираторен дистресс, интраутерине хипооксија и породилна асфиксија, специфични инфекции за перинаталниот период и други лошо дефинирани состојби кои водат потекло од перинаталниот период.

Доенечка смртност

Според податоците на Државниот завод за статистика за 2002 година, умреле 283 доенчиња (10.2/1,000 живородени). Од 283 умрени доенчиња во 2002 година рано неонатално (од 0-6 дена) умреле 182 деца (стапка од 6.6/1,000 живородени).

Постнеонатална смртност

Во Република Македонија, во 2002 година се регистрирани 68 умрени деца во постнеонаталниот период (28-364 дена). Стапката на постнеонатален морталитет изнесува 2.4/1,000 живородени.

Заразни заболувања

Во Република Македонија на задолжително пријавување подлежат 48 заразни заболувања кои се од важност за целата држава. За нивното следење, спречување и сузбивање врз основа на Законот за заштита на населението од заразни болести ("Службен весник на РМ" 66/04) и мерките и активностите содржани во Програмата за превентивна здравствена заштита, се изготвуваат Годишни Планови и Програми кои активно се спроведуваат од страна на сите превентивни здравствени установи, со координација и непосреден надзор од страна на Секторот за епидемиологија и микробиологија при РЗЗЗ - Скопје.

Осврт на поедини заразни болести:

ХИВ/СИДА

Во Република Македонија заклучно со 31.12.2003 година вкупно се регистрирани 64 случаи на ХИВ/СИДА и тоа: 48 заболени лица и 16 ХИВ позитивни.

Првиот ХИВ позитивен случај е регистриран во 1987 година, првиот заболел во 1989, а првиот умрен од СИДА во 1990 година.

Доминантен начин на пренесување на ХИВ вирусот (кај 48 -те заболени лица) е хетеросексуалниот контакт (28 лица).

Дистрибуцијата по пол покажува дека машкиот пол е позастапен (34), во однос на женскиот пол (14).

Најзастапена возрасна група е 30-39 г. (17лица) и 20-29 г. (12 лица).

Во три општини во Република Македонија (Скопје, Тетово и Прилеп) се регистрирани повеќе од 65% од заболениите.

Кај ХИВ позитивните лица состојбата е многу слична со онаа за СИДА, при што од 16 ХИВ позитивни, 10 се од машки пол, доминантен начин на трансмисија е хетеросексуалниот контакт, и возрасната група од 20 - 29 години е доминантна со 6 случаи.

Во овој период од 1990 - 2003 година од вкупниот број на заболени лица (48) вкупно 42 лица се умрени.

Од вкупниот број на ХИВ/СИДА 64 лица, 3 лица се деца на возраст од 0-6 години (2 се починати), а 1 е носител на ХИВ.

Вирусен хепатит Б

Вирусниот хепатит Б како посебна нозолошка единица се пријавува од 1983 година.

Во Република Македонија во периодот 1992 - 2003 година бројот на регистрирани случаи се одржува на речиси константно ниво или се зголемува.

Во периодот 1996- 2003 година, вкупно се регистрирани 1300 заболени лица, или просечно 162 случаи годишно, со просечен МБ 8.1/100,000.

Во однос на возрастните групи на заболени лица, доминираат оние од 20 - 29 години (23.4%) и од 30 - 39 години (15.3%).

Со Законот за заштита на населението од заразни болести од 01.10.2004 ("Службени весник" 66/04), во Република Македонија е воведена задолжителна вакцинација против вирусен хепатит Б кај новороденчињата, почнувајќи од ноември 2004 година. Досега оваа вакцина се применуваше само по епидемиолошки индикации (почнувајќи од 1992 година), кај одредени ризични популациони групи и професионално експонирани лица.

Вирусен Хепатит Ц

Почнувајќи од 1996 година кога е овозможено дијагностицирање на вирусниот хепатит Ц, во Република Македонија вкупно се регистрирани 176 случаи на вирусен хепатит Ц, или просечно годишно се регистрираат 22 случаи. Морбидитетот се движи од 0.5/100,000 до 1.65/100,000.

Умрени лица од вирусен хепатит Ц не се регистрирани. Според епидемиолошките анкети ова заболување најчесто се регистрира кај и.в. корисници на дрога и кај пациенти на дијализа.

Стриктно се спроведува тестирање на сите единици на крв од доброволни дарители на крв на ХИВ/СИДА, вирусен хепатит Б и Ц и сифилис, спрема светските стандарди.

Сексуално преносливи заболувања

Во периодот 1994 - 2003 година во Република Македонија се регистрирани вкупно 20 случаи на сифилис, со просечен МБ 0.002/100,000. Најзастапена е возрастната група 20 -29 години со 49.6%, при што доминира машкиот пол, со 78%.

Гонореата во Република Македонија во периодот 1994 - 2003 година со 211 случаи со просечно 21 случај годишно и МБ 0,001 – 0.18/100,000. Најзафатена е возрастната група од 20 - 29 години со 62.6%, а по пол доминира машкиот пол, со 87.4%.

Од горе наведеното се гледа дека овие заболувања се во значително намалување и инциденцата е значително во регресија, а тежиштето на здравственото делување како и во многу други земји е насочено кон превенција и едукација на населението кон ХИВ/СИДА, хепатитис Б, Ц како и неспецифични урогенитални инфекции, предизвикани со хламидии и вируси, кои поради високата инциденца и можни доцни компликации изискуваат мерки за рано откривање и ефикасно лекување.

Болести на патување

Во поглед на надзорот над заразните заболувања поврзани со интернационални патувања, во Република Македонија постои регуларен збир на мерки и активности на здравствен надзор над

лицата кои доаѓаат од земји каде постои ендемско присуство на колера, маларија, жолта треска, чума и други заразни заболувања.

Задолжително е вакцинирање против жолта треска на лицата кои од Р. Македонија патуваат во странски држави, каде жолтата треска се јавува ендемски. Исто така, на лицата кои патуваат во земјите каде има ендемско присуство на маларија им се ординира хемиопрофилактика, а за менингококен менингит соодветна вакцина, со серобиотипови кои ги препорачува СЗО.

Повремено, во согласност со меѓународната епидемиолошка состојба, а во согласност со препораките на СЗО, се применуваат целни мерки и активности за надзор над внесување конго-кримска хеморагична треска, чума, САРС, антракс и други заболувања.

Во Република Македонија автохтони случаи на маларија нема (1965 година- последниот случај), а последниот импортиран случај е регистриран во 2003 година.

Заразни болести предизвикани со храна

Од заразните болести предизвикани со храна, во Република Македонија најбројни се алиментарните токсинфекции. Чести се епидемиите на алиментарни токсинфекции, предизвикано од различни бактериски причинители.

Салмонелозите се регистрираат со просечно годишно 421 случај, за периодот 1992-2003 година, при што најголем број (698) е регистриран во 1993, а најмал број (276) во 1997 година. МБ се движи помеѓу 34.8/100,000 и 13.8/100,000.

Во последните 7 години, бројот на заболени од салмонелози се одржува на речиси константно ниво, со мали осцилации (350-450).

Најчести серотипови на изолирани салмонели во Р. Македонија, во периодот 1993-2003 се S.enteritidis (71%) и S.Typhi murium (27.9%).

Во последните 10 години, во просек се регистрираат по 5 епидемии на салмонелози годишно, со просечно 220 заболени лица. Епидемиите најчесто се регистрираат во објекти за колективна исхрана, брза храна и слаткарници (73%), а само 17% од нив биле семејни епидемии (храна подготвена во домашни услови). Од инкриминираната храна при епидемиите, најчесто се спомнува мајонезот (30%), слатки (24%) и пилешко месо (17%).

Болести против кои се спроведува задолжителна вакцинација

Во Република Македонија со децении постои многу добар систем за рутинска имунизација против одредени заразни болести, кој се темели на законска регулатива (Закон за заштита на населението од заразни болести и Правилник за начинот и условите на вршење на имунизација).

Министерството за здравство секоја година донесува Програма за задолжителна имунизација, на предлог на Секторот за епидемиологија и микробиологија при РЗЗЗ.

Имунизацијата е задолжителна и бесплатна за сите лица кои подлежат на оваа обврска.

Како резултат на ваквиот систематски начин на имунизација, секоја година во Република Македонија се остварува висок опфат со имунизација на сите видови вакцини (подетално во 13_V_B_6), а голем дел од болестите против кои се спроведува имунизација се ерадицирани, елиминирани или се регистрираат со многу мал број.

Така, постигната е ерадикација на вариола-та. Систематска вакцинација против ова заболување не се спроведува од 1982 година.

Сертификат за ерадикација на детска парализа (Poliomyelitis Acuta) во Република Македонија, добиен е во 2002 година. Последен случај на детска парализа е регистриран во 1987 година.

Последниот случај на дифтерија (Diphtheria) е пријавен во 1976, задолжителната вакцинација редовно се спроведува.

Тетанусот (Tetanus) се регистрира со поединечни случаи, не секоја година. Последен случај е регистриран во 2002 година, кај лице постаро од 60 години.

Значително е намален морбидитетот од:

- Голема кашлица (Pertussis) (16 случаи во 2003 или редукција од 99.5% во однос на периодот пред воведување на вакцинација),
- Мали сипаници (Morbilli) (18 случаи во 2003, односно намалување за 99.8%),
- Рубеола (52 случаи во 2003 или редукција од 96.5%),
- Заразни заушки (Parotitis epidemica) (77 случаи во 2003, или намалување за 98.8%).

Вакцинацијата против грип, што се спроведува секоја година е главно насочена за опфат на лицата постари од 60 години, како и лицата со хронични заболувања. Оваа вакцинација не е задолжителна, а годишно во Република Македонија се вакцинираат околу 15-20,000 лица.

Според законската регулатива во Р. Македонија по епидемиолошки индикации се спроведува вакцинација против: туберкулоза, дифтерија, тетанус, мали сипаници, детска парализа, беснило, колера, жолта треска, стомачен тифус и вирусен хепатит Б.

Од прикажаната состојба во поглед на болестите против кои се спроведува имунизација, може да се заклучи дека епидемиолошката состојба во Република Македонија е поволна. Некои од болестите против кои се вакцинира се ерадицирани или редуцирани на многу мали бројки. Но, потенцијално ризичните фактори (миграции, трговија, туризам и сл.), како и појавата на нови заболувања во светски рамки, како на пример САРС-от и потенцијалната опасност од биотероризам, и понатаму бараат сериозност во пристапот кон заразните болести, како и понатамошна постојана противепидемиска и превентивна активност и работа.

3. Документ КОМ(2001)723 последна верзија, Заеднички извештај 2003 на Комисијата и Советот и документ КОМ(2004)304 конечен со кој се потенцираат заедничките предизвици со кои се соочуваат системите за здравствена заштита и трите долгорочни цели на тие системи: пристап кон здравствена заштита за сите, високо квалитетна здравствена заштита и финансиска оддржливост на системите. Ве молиме накратко да го опишете здравствениот систем на вашата земја, вклучувајќи ги и тековните и планираните реформи на системот, како на пример финансиската основа, националната/регионална поделба, ниво на капацитети во инфраструктурата, трошоци и човечки ресурси. Накратко опишете ги тековните или планираните реформи на системот во врска со трите горенаведени цели.

Систем за здравствена заштита

Системот за здравствена заштита во Република Македонија е дефиниран со Уставот и со Законот за здравствена заштита ("Службен весник на РМ" бр.38/91, 46/93, 55/95 и 10/04), види 13_Анекс _ 03, ги постави основите на актуелниот систем на здравствена заштита во Македонија. Тој ги опфати основите на системот за здравствено осигурување, правата и одговорностите на корисниците, како и правата и одговорностите на оние кои ги обезбедуваат услугите, организациската структура на здравствената заштита и користењето на средствата за здравствена заштита. Законот исто така ги дефинира областите на одговорност на поединецот, работодавецот и државата во однос на здравјето и здравствената заштита. Поединецот е одговорен за сопственото здравје, додека претпријатието е одговорно за обезбедување на здрава работна средина вклучително и специфична здравствена заштита за работниците на товар на работодавците, а државата е одговорна за обезбедување на здрава животна околина. Освен тоа, државата е одговорна за обезбедување на превентивна

здравствена заштита за населението и гарантирање на достапноста на здравствените услуги. Според Уставот на Републиката, јасно е дефиниран принципот на универзалност на пристапот кон здравствената заштита. Со овој закон, а подоцна и со посебен закон Закон за здравствено осигурување ("Службен весник на Република Македонија" бр. 25/00, 34/00, 96/00, 50/2001, 11/02 и 31/03) воспоставено е задолжително здравствено осигурување со кое е дадена можност за опфат на целокупното население во државата.

Правата од здравствена заштита се остваруваат во постоечкиот систем на здравствена заштита, јавни и приватни здравствени организации. Здравствената заштита е лесно достапна до населението бидејќи се спроведува во распространета мрежа на здравствени организации. Соодветната географска поставеност на здравствените установи овозможува околу 90% од населението да добие лекарска помош за помалку од 30 минути. Во 2002г. во јавниот сектор се вработени 24 428 лица, од кои 4 573 лекари. Во приватниот сектор работеле 487 лекари, така да со нив е постигнат стандард на обезбеденост од 399 жители/ 1 лекар. или 2.5 лекари на 1 000 жители. Со тоа се задоволени стандардите за ПЗЗ. Во тек е обработка на податоците од 2003 година.

Здравствената заштита е организирана на три нивоа: примарна, секундарна и терцијарна и се обезбедува во 77 организации во државниот сектор или т.н. јавни здравствени организации: 11 заводи за здравствена заштита, 3 здравствени станици, 18 здравствени домови кои обезбедуваат примарна здравствена заштита и кои во најголем дел се лоцирани во малите градови, 16 медицински центри кои обезбедуваат примарна и секундарна здравствена заштита, 15 специјални болници, една општа болница, 6 аптеки, како самостојни правни лица, како и Клинички центар (Универзитетска болница) со 22 специјалистички клиники и повеќе други центри за терциерна здравствена заштита за медицинска и стоматолошка грижа. Организациони, медицинските центри вклучуваат болнички и амбулантски служби како и примарна здравствена заштита. Здравствените домови обезбедуваат примарна здравствена заштита и делумна амбулантно-поликлиничка секундарна заштита, на пример преку офталмолошки, интернистички, оториноларинголошки и/или други служби.

Примарната здравствена заштита претставува база на севкупниот здравствен систем и обезбедува основна здравствена заштита на ниво на општина. ПЗЗ се спроведува во здравствени станици 3, здравствени домови 18 и медицински центри 16-дел здравствен дом (со донесувањето на Законот за изменување и дополнувања на Законот за здравствена заштита (Службен весник на РМ број 10/2004) ќе се реструктурираат медицинските центри во самостојни здравствени установи за ПЗЗ и болници), односно во 462 медицински пункта по општа медицина, 77 по медицина на труд, 84 медицински пункта за здравствен заштита на децата од 0 - 6 години, 63 за здравствена заштита на училишни деца, 50 за здравствена заштита на жените, 334 за забоздравствена заштита ПЗЗ на село се спроведува во 293 се медицински единици, од кои 152 се со постојан лекар. Во ПЗЗ се ангажирани повеќе од половината од вкупниот број лекари(околу 56%), односно четвртина од специјалистите.

Во обезбедувањето на здравствената заштита учествуваат и приватните здравствени организации, кои најчесто се основаат како ординации во примарната здравствена заштита или како специјалистички ординации. Мал е бројот на приватни болници кои обезбедуваат секундарна здравствена заштита.

Со оглед на малата површина на државата здравствената заштита е релативно достапна до населението, со исклучок на некои ридско-планински подрачја каде заради лошите патишта и оддалеченоста од постојните амбуланти постои потреба од обезбедување на примарна здравствена заштита на месното население.

Финансирање

Обемот на трошење на јавни средства во областа на здравството се движел помеѓу 5,5 и 5,6 проценти од БДП во последните три години. Ова ниво е повисоко од просечното трошење во земји со ниски и средни приходи (2,3 проценти) и просекот за регионот на ЕЦА (4 проценти).

Трошоците за здравствена заштита изразено како процент од вкупното трошење на Владата е исто така на високо ниво во споредба со други земји со ниски и средни приходи. Трошењето на приватни средства за здравствена заштита изнесува околу 3,3 проценти од БДП (податоци од 1999 година) што укажува на релативно високо ниво на плаќања од џеб од страна на пациентите, што предизвикува нееднаквост и бариери за пристап на сиромашните до овие услуги.

Распделувањето на средствата е несоодветно и поголем дел од трошоците (повеќе од 50 проценти) оди во секундарната и терцијерната болничка заштита. Ниските нивоа на инвестиции во примарна здравствена заштита придонеле за формирање на систем на примарна здравствена заштита кој обезбедува нега со понизок квалитет, особено во руралните подрачја. Пациентите се обидуваат да ја избегнат примарната здравствена заштита во прилог на третман во високо специјализирани институции за здравствена заштита. Просечниот број на вон-болнички посети по жител/годишно во Република Македонија е само околу 3 во споредба со просекот од 8 во ЕУ. Во последната деценија, капиталните инвестиции во здравствениот сектор (објекти и опрема) се на многу ниско ниво (околу 1 процент од вкупните трошоци за здравството). Како резултат на тоа, многу објекти, особено во руралните подрачја се во лоша состојба а опремата треба да се обнови.

Финансирањето на здравствената заштита е организирано како систем на задолжително здравствено осигурување со кој управува ФЗО. Во 2000 година ФЗО се издвои од МЗ. ФЗО главно се финансира од придонеси од плати, иако овој извор на приходи, како процент од вкупните приходи на ФЗО постепено опаднал од 75 проценти до 63 проценти во 2001 година. Најголемиот дел од преостанатите приходи доаѓа од Фондот за пензиско осигурување, Фондот за невработени и општи приходи. Средствата обезбедени преку задолжителното здравствено осигурување во ФЗО ги сочинува околу 90 проценти од вкупните трошоци во здравствената заштита. Комбинација на фактори како недостатоци на страната на приходите и лошо управување со трошоците, придонеле кон постојан готовински дефицит, и заедно со јавните здравствени установи во ФЗО постепено се акумулирале долгови кон добавувачите проценети на 32,5 милиони УСД (13 проценти од годишните трошоци). Капацитетот за финансиски менаџмент во рамките на ФЗО е недоволен. Од гледна точка на управување со трошењето на јавни средства, вон-буџетските фондови како ФЗО предизвикуваат проблеми за ефективно распределување на ресурсите и нудат можности за несоодветно однесување во случаи кога трансакциите не се предмет на исто ниво на финансиска дисциплина. Во моментот ФЗО делува ако плаќач на здравствени услуги наместо како активен набавувач. ФЗО постигнал битен напредок во оваа област со развивањето на глобални буџети за болници и системите на плаќања по капитација на приватни здравствени установи во примарната здравствена заштита. Пакетот на услуги кој што е опфатен со задолжителното здравствено осигурување понекогаш не може во целост да се оствари заради намалување на приходите на ФЗО и придонесува кон проблемот на појава на неформални плаќања. Отчетноста на ФЗО спрема другите агенции, особено кон МЗ и МФ е слаба.

ПСМАК и Проектот за транзиција во здравствениот сектор(ПТЗС, затворен во 2002 година) обезбедија помош за градење на капацитетот на ФЗО, но финансискиот менаџмент и контрола на ФЗО се влошија во текот на месеците непосредно пред парламентарните избори во октомври 2002 година. Сеуште постојат значителни слабости во финансискиот менаџмент, внатрешната контрола и надворешната отчетност. Подобрувањето на информацискиот систем за здравството започна во рамките на првиот проект за здравствениот сектор, но сеуште има многу да се направи.

Реформи:

Со цел да се постигнат целите на одржување на трошоците и подобрување на квалитетот и пристапот, Владата на Република Македонија се фокусира на зајакнување на капацитетот на МЗ, ФЗО и вршителите на здравствени услуги со цел подобрување на перформансите и зголемување на транспарентноста и одговорноста во рамките на различните институции. Владата ги идентификува реформите на политиките и градењето на капацитетот на ФЗО, МЗ и

вршителите на здравствени услуги како клучен елемент за постигнување на целите во здравствениот сектор

Во Проектот за транзиција на здравствениот сектор, 1996-2002 беа опфатени: Здравство (54%); Администрација на централната власт (34%); Здравствено осигурување (12%).

Во целост, проектот помогна да се постават основи за неколку области во здравствената реформа, вклучувајќи:

- Стратегија и почетна реформа во Примараната здравствена заштита и Континуирана медицинска едукација за лекарите од ПЗЗ;
- Развој на квалитетот во перинаталната дејност, со што се намали Перинаталниот mortalитет преку интензивна обука и инвестиции во опрема;
- обука на персоналот во Фондот за здравствено осигурување, Министерството за здравство и раководниот кадар во другите здравствени институции;
- Развој на систем на потпишување договори со докторите во примарната здравствена заштита (по принцип на капитација) договори со болниците, финансиско управување и информатички системи во ФЗО;
- Развој на национална политика за лекови, фармако-информативен центар, и обука на докторите во областа на рационалното препишување на лекови;
- Јавна кампања со цел промоција на здравствените реформи.

Постигнувањето на глобалните цели :

1. Подобрување на здравјето на населението преку подобрување на квалитетот на основните здравствени услуги. Компонентата за Основните здравствени услуги придонесе за забележително намалување на перинаталниот mortalитет за 21%. Стапката на перинатален mortalитет е бројот на мртвородени и бројот на починати новороденчиња во раниот неонатален период(во текот на првата недела по раѓањето) мерена од вкупен број на 1000 родени. Постои евиденција за подобрување на квалитетот на перинаталната здравствена заштита и ПЗЗ која е постигната преку едукација во рамките на КМЕ. Во одделите за перинатална здравствена заштита во рамките породилиштата и педијатриските оддели кои се грижат за неонатусите, принципите за медицина заснована на докази се во значителна мера усвоени, како резултат на обуката во Националниот Центар за КМЕ - за перинатологија и неонатологија. Општите лекари ги подобрија своите способности за откривање и водење на случаите на дијабет и хипертензија на ниво на ПЗЗ. Зголемениот тренд на инциденца на Туберкулоза регистрирана во раните деведесетти беше намален, и најниското ниво го достигна во 1999 (27.6 нови случаи на 10,000). Зголемувањето на стапката заболени во 2,000 (31.6 на 100,000), беше причина за загриженост, но мора да се толкува во контекст на приливот од 400,000 бегалци за време на Косовската криза.

2. Втората цел на проектот - да се даде поддршка на иницијалната фаза од реформите на здравствената политика, зголемување на трошковната ефикасност, фискалната одрживост и можноста на пациентот за избор на свој матичен доктор во рамките на здравствениот систем-е претставен преку три различни потцели, на пр:

- Зајакнување на трошковната ефикасност на здравствени услуги. Намалување на просечниот престој во болниците, зголемен број на консултации по доктор во вонстационарна здравствена заштита и намалување на трендот на прекумерно висок сооднос на лекари од ПЗЗ за населението подразбира подобрувања на ефикасноста во однос на распределбата, преку промена во рамнотежата на стационарните наспроти услугите од ПЗЗ во корист на вторите, како и поголема стручна ефикасност и во болничките и во услугите од ПЗЗ. Иако овие промени тешко можат да се припишат единствено на проектните активности, подобрените вештини кај околу 40 проценти од сите доктори од ПЗЗ во Македонија, беа поврзувани со зголемената достапност на основна опрема за дијагностика и за лекување, што придонесе за зајакнување на вештините на општите доктори во однос на третирањето на проблемите кои можат да

се решат на ниво на ПЗЗ. Поткомпонентата за КМЕ и Фармацевтската компонента исто така имаа влијание врз подобрување на трошковната ефикасност во областа на препишувањето на лекови.

3. Обезбедување фискална одрживост.

Донесен е нов Закон за здравствено осигурување, ("Службен весник на РМ" бр. 25/00, 34/00, 96/00, 50/01, 11/02 и 31/03), а беа усвоени и подзаконските акти кои се однесуваа на капитацијата како платежен механизам за докторите, плаќањето партиципација од страна на корисниците, и приоритетните превентивни програми (со кои се покриваа неосигурените, како и осигурените лица). Тие беа дизајнирани со цел да се подобри фискалната контрола во плаќањето на ПЗЗ и да се зголемат приходите од корисниците со што ќе се обезбеди заштита за сиромашните и хронично болните. Ревидираната позитивна листа на лекови, и новиот информатички систем го подобрија капацитетот на ФЗО за контрола на трошоците.

Долговите на ФЗО кон здравствените установи не се елиминирани. Од реструктурирањето направено по среднорочниот преглед на проектните активности, не продолжија да се разгледуваат сите фактори кои влијаат на целта за фискалната одрживост во рамките на проектот. Условите за Кредитот за усогласување на управувањето во јавните сектори, кои беа исполнети од страна на ФЗО во 2002 г., го елиминираа причинителот на долговите кон здравствените установи од јавниот сектор преку замена на несоодветно имплементираниот бодовен систем за плаќање на болниците, со систем на склучување договори со болниците врз основа на глобален буџет.

Долговите на ФЗО и јавните здравствени установи кон комерцијалните добавувачи (особено за обезбедувачите на лекови) и понатаму се присутни.

4. Зголемување на можноста за избор од страна на пациентите.

Реформата на ПЗЗ ја зголеми можноста за избор на лекар од страна на пациентот, како и воспоставување систем на плаќање на приватните доктори по принципот на капитација. Беше направен прогрес во овие области со усвојувањето на подзаконските акти за плаќање капитација за ПЗЗ, плаќање партиципација и за приоритетните превентивни програми. Петстотини приватни лекари имаат потпишано договори со ФЗО според кои треба да бидат платени според системот на капитација. Кампања за јавно информирање беше имплементирана со цел да се информираат пациентите за нивните права, обврски и опции во рамките на новите аранжмани. Важниот аспект на можноста за избор на доктор од страна на пациентите, кој беше воведен преку договори со приватните доктори е дека во договорите потпишани со ФЗО се застапени доктори од сите региони на земјата.

Реформи во тек - Проект за Управување со здравствениот сектор

Постојат три клучни равојни предизвици и можности за здравствениот сектор, кои Светската Банка ќе ги подржува согласно Стратегијата за помош на земјата, презентирани на 9 септември 2003 година.

Постигнување на солиден систем за управување со трошењето на јавни средства, особено преку зголемен нагласок на вон буџетските институции во кои се вклучува и ФЗО; осигурување на непречено доставување на здравствени услуги во контекст на децентрализацијата; гарантирање на квалитетот, ефикасноста и пристапот кон здравствени услуги.

Проектот ќе се финансира преку Заем за конкретна инвестиција (ЗКИ) од 10 милиони УСД како и од придонес од Владата од околу 1.58 милиони УСД. Предложениот заем ќе биде во насока на дополнување на реформите поддржани од страна на низа на програмски заеми за прилагодување на управувањето на јавниот сектор и поврзаните ТП финансирани од страна на холандските фондови. Еден од овие заеми за прилагодување (заем за прилагодување на управувањето на јавниот сектор или ПСМАЛ) се очекува да биде одобрен во исто време како и предложениот заем и ќе ги поддржи промените на политиките во ФЗО поврзани со договорање

со болници и воведување на внатрешни промени во ФЗО за зајакнување на финансискиот менаџмент. Предложениот заем ќе обезбеди потребна помош, обука и стоки во ФЗО, со акцент на зајакнување на информатичкиот систем за управување. Овие инвестиции ќе бидат критични во однос на гарантирањето на успехот на реформите на политиките во склад со ПСМАЛ како и поддршка за проширување на овие реформи. Владата ќе финансира ограничени градежни работи, трошоци за обука, оперативни трошоци, даноци и давачки. Според тоа, вкупниот проект треба да се согледа како дел од севкупната програма за поддршка на реформите на системот на здравствена заштита во Република Македонија.

Конкретните цели на овој проект се:

- надградување на капацитетот на МЗ и ФЗО за формулирање и ефективна имплементација на политиките на здравствена заштита, здравствено осигурување, финансиски менаџмент и склучување на договори со вршителите на услуги;
- развивање и имплементирање на ефикасна шема на реструктурирање на болничките услуги со нагласок на развивање на услуги на дневна нега и придвижување кон примарна здравствена заштита

Проектот го сочинуваат следните компоненти:

Компонента 1: Формулација на политики и имплементација.

Оваа компонента ќе му помогне на МЗ при имплементирањето на критичните функции како што се формулирање на политики и стратегија, следење и евалуација на реформите во здравството и информирање и комуникации со јавноста. Во компонентата се вклучени три под-компоненти:

- поддршка на општата политика во здравството и развојната стратегија,
- комуникација и односи со јавноста, и
- подобрување на управните и деловничките процеси во рамките на МЗ.

Компонента 2: Зајакнување на управувањето на ФЗО. Оваа компонента има за цел подобрување на управувањето и менаџментот на ФЗО, како организација одговорна за набавка на услуги од областа на здравствената заштита во име на своите корисници во склад со задолжителното здравствено осигурување. Оваа компонента вклучува три под-компоненти:

- Критериуми за квалификување и собирање на приходи,
- Управување на ФЗО, и
- Функции на набавка.

Компонента 3: Подобрување на доставувањето на услуги.

Со оваа компонента ќе се подобри квалитетниот и ефикасноста на вршителите на здравствена заштита преку поддршка на развојот на вештините на персоналот, вовед на нови методи и инструменти на управување и надградба на одредени единици, избрани за имплементација на добро дефинирани под-проекти. Овие подобрувања ќе придонесат за зголемување на управните и оперативните капацитети на вршителите на здравствени услуги, со што истите ќе бидат во подобра позиција да одговорат на предизвиците и стимулативните сегменти од процесот на договарање со ФЗО. Компонентата вклучува две под-компоненти:

- Болнички менаџмент и примарна здравствена заштита, и
- Грантови за подобрување на квалитетот и ефикасноста на услугите.

За проценка на перформансите на проектот ќе се користат индикатори. Овде се вклучени квантитативни индикатори (т.е. мерливи подобрувања и исходи) како и квалитативни проценки. Проценката на постигнувањето на секој индикатор на перформансите на проектот ќе биде извршена во однос на основните индикатори. Овие индикатори ќе се следат редовно во

рамките на информатичкиот систем кој ќе биде поставен како дел од единицата за анализа на политики во МЗ.

- Намалување на административните трошоци и работата на персоналот во однос на издавањето на картони за здравствено осигурување (сини картони);
- Зголемување на бројот на оние кои плаќаат придонеси и зголемување на нивото на задолжителните придонеси како процент од "побараните" придонеси;
- Намалување на бројот на лекови купени во аптеки кои немаат договори со ФЗО и за кои ФЗО врши поврат на трошоци;
- Задоволителни годишни ревизорски извештаи на ФЗО (давање на мислење без квалификација);
- Процент на вршители на здравствена заштита со договор, во согласност со избраните клинички упатства;
- Намалување за 10 проценти на просечната должина на престој (ПДП);
- Намалување за 30 проценти на бројот на повторни приеми за истата дијагноза во рок од 3 месеци, и
- Зголемување за 20 проценти на вон-болничката хирургија како процент од вкупната хирургија.

Просечната должина на процесот за регистрација на лекови (вклучувајќи ги лековите регистрирани преку скратена постапка за лековите регистрирани во ЕУ односно кои имаат одобрување од ФДА) да се намали за 50 проценти. Сите лекари, стоматолози и фармацевти да бидат лиценцирани според новите усвоени постапки.

Развивање на буџет на здравствениот сектор во кој се рефлектирани клучните среднорочни приоритетни политики на Владата.

Во разговорите со Светската банка и поддршката на реформите со заемот за прилагодување на јавниот сектор, четири области на реформите во здравствениот сектор се посочени како клучни за добивање на овој заем (ПСМАЛ) :

- развој на систем на договори со болниците кој ќе води кон подобра контрола на трошоците и формирање на стимули за подобар квалитет на работата;
- подобар финансиски менаџмент на трошоците и обврските во фондот и во здравствените институции;
- намалување на цените кои фондот ги плаќа за лекови и други медицински материјали низ транспарентен, конкурентен и законски основан процес на набавки како и забрзан и ефикасен процес на издавање на регистрации во Бирото за лекови што ќе го овозможи овој конкурентен процес на набавка на лекови;
- поефикасно администрирање и собирање на придонесите за здравствено осигурување.

Други реформски активности во Министерството за здравство

Во делот на спроведувањето на Рамковниот договор, Министерството за здравство интензивно презема активности со цел да обезбеди имплементација на членот 22 точка 9 од Законот за локалната самоуправа ("Службен весник на РМ" бр. 5/02).

Имено, законските проекти кои се содржани во Оперативната програма за децентрализација на власта во 2003 и 2004 година, сите проекти од Пактот за стабилност, па и најголем дел од проектните и програмските активности што течат врз основа на договори/спогодби со Светската здравствена организација и УНИЦЕФ практично значат воспоставување на правни рамки како и создавање на неопходните претпоставки за реформи ориентирани кон заедницата.

Донесен е Законот за изменување и дополнување на Законот за здравствена заштита ("Службен весник на РМ" бр. 10/04). Целта на донесувањето на законот е да се обезбедат претпоставки за подигнување на нивото на компетентноста и стручноста на лекарите, стоматолозите и дипломираните фармацевти со воспоставување на процесот на

лиценцирање и обновување на лиценците на секои седум (7) години. При тоа ќе се обезбеди процес на акредитација на институциите кои се вклучени во постапките за стручно усовршување со цел да се обезбедат неопходните претпоставки за подигање на нивото на знаењето и вештините. На овој начин ќе се обезбеди граѓаните на Република Македонија да добијат поквалитетни здравствени услуги.

Со вклучувањето на преставници на локалната самоуправа во управните одбори на јавните здравствени организации од примарната здравствена заштита и давањето можност да се изврши сопственичка трансформација на аптеките како и можноста за давање под закуп на организационите единици во кои се врши фармацевтска и стоматолошка дејност се врши децентрализација во овој сектор. Имено, преставниците на локалната самоуправа ќе учествуваат во носењето на одлуките и управувањето со јавните здравствени организации од примарната здравствена заштита, односно на дипломираните фармацевти и стоматолози кои работат во јавните здравствени организации ќе им се даде можност да основаат приватни здравствени организации со простор и опрема што ќе ги земат во закуп. Така, тие ќе обезбедат водење на сопствена организација со чија работа ќе управуваат и одлучуваат т.е. ќе водат сопствен "бизнис" со што ќе се зголеми мотивацијата за успешност во работата без да се чека да се прими плата и "некој друг" да го решава проблемот на установата.

Со ова ќе се обезбеди граѓаните во општините кои ги покриваат јавните здравствени организации од примарната здравствена заштита преку своите преставници да обезбедат влијание и ги изнесат своите потреби при донесувањето на одлуките на управните одбори за обезбедување на здравствена заштита и ќе се подобри снабденоста со лекови на населението.

Со овој закон се создаде и основа за приватизација на аптеките и стоматолошките ординации во јавниот сектор. Два типа на приватизации се дефинирани : еден со продажба и друг со рентирање на просторот и опремата.

Во рамките на оваа оперативна програма донесен е Закон за заштита на населението од заразни болести ("Службен весник на РМ" бр. 66/04) со кој се утврдени надлежностите на општините во превземањето на општите јавно здравствени мерки за спречување на појавата на заразни болести.

Во тек е подготовка на Стратегија за ментално здравје во која се промовира пристапот на ментално здравје во заедницата и напуштање на стариот институционален и азилен модел на лекување на лицата со ментално растројство.

Податоците кои се однесуваат на трошоците и ресурсите во здравствениот систем на Република Македонија се наведени во одговорот на прашањата 13_V_A_4 и 13_V_B_4.

4. Колкави се вашите сегашни трошоци во здравството, во % од БДП и во вкупни износи (во Евра), како се структурирани, вклучувајќи ги износите кои се трошат во јавниот и приватниот сектор, износи кои се трошат на превенција и на унапредување на здравството?

Во табелата се прикажани трошоците и структурата на трошоците на Фондот за здравствено осигурување за 2003 година. Податоците за трошоците во здравствена заштита кои ги следи званичната статистика претставуваат само податоци за расходите на Фондот за здравствено осигурување.

Трошоци и структура на трошоци на Фондот за здравствено осигурување за 2003 година			
	Илјади денари	ЕУР*	Структура
ВКУПНО	14.697,631	239.765,595	100

Расходи за здравствена заштита	13.129,927	214.191,305	89,33
Амбулантно-поликлиничка здравствена заштита	5.492,098	89.593,768	37,37
Болничка здравствена заштита	4.959,454	80.904,633	33,74
Стоматолошка здравствена заштита	484,372	7.901,664	3,30
Лекови на рецепт	1.895,542	30.922,382	12,90
Останати расходи за здравствена заштита	25.321	413.067	0,17
Лекување во странство	220.347	3.594,568	1,50
Инвестиции, реконструкции, опремување и одржување на здравството	52.793	861.223	0,36
Надоместоци	989.589	16.143,377	6,73
Надомест на плата за отсуство од работа поради болест, несреќа на работа, професионално заболување, изолација и нега	350.610	5,719,576	2,39
Надомест на плата за време на бременост и породување	620.671	10.125,139	4,22
Други надоместоци	18.308	298.662	0,12
Ортопедски справи и помагала	199.732	3.258,271	1,36
Функционални расходи на Фондот	332.883	5.430,392	2,26
Вратени кредити	45.500	742.251	0,31
Извор и обработка: Фонд за здравствено осигурување			
* Пресметано според девизен курс, на 31.12.2003 година МКД/1ЕУР = 61.30			

Во табелата податоците за трошоците во здравствената заштита се само податоците за расходите на Фондот. При анализа на податоците за расходите треба да се има предвид дека податоците за расходите на здравствена заштита претставуваат само податоци за трошоците во државниот (јавниот) сектор на здравството и за дел од приватните ординациите кои имаат склучено договор со Фондот за укажување на здравствени услуги на осигурените лица. Во овие расходи не се вклучени плаќањата од џебот на корисниците, во вид на плаќање било на полна цена на здравствени услуги во приватниот сектор на здравството (главно за стоматолошки услуги и лековите купени во приватните аптеки), било полна цена во државниот сектор на здравството за услугите и лековите кои не можеле да ги добијата на товар на здравственото осигурување. Во трошоците не се вклучени ни дел од расходите на војноздравствените служби (тие се плаќаат од буџетот), хуманитарната помош и донациите на здравствените установи.

Во буџетот на Република Македонија секоја година се одвојуваат средства за реализирање на 11 превентивни програми. За 2004 одвоени се 322.000.000 денари, односно 5.252.854.8 ЕУР.

5. Дали го применувате прирачникот на ОЕЦД: „Систем на здравствени сметки“ или планирате да го направите истото?

Во Република Македонија засега не се применува прирачникот “Систем на здравствени сметки”. Во тек се активности на проучување на прирачникот за да се создадат услови за отпочнување со примена на Системот на здравствени сметки.

6. Наведете ги сегашните програми на имунизација и нивото на нивна покриеност.**Програма за имунизација**

Вакцинацијата во Република Македонија се изведува согласно Програма за задолжителна имунизација на населението во Република Македонија. Програмата секоја година ја донесува Владата на Република Македонија на предлог на Министерот за здравство. Во неа е содржан и Календар за имунизација.

Република Македонија во октомври 2004 година донесе нов Закон за заштита на населението од заразни болести ("Службен весник на РМ" бр 66/04 година) со кој е уредена задолжителноста од континуирана вакцинација против хепатитис Б. Со вакцинација ќе се започне во ноември 2004 година и тоа на новороденчиња со три дози на вакцина 0,2,6 –ти месец.

Календарот за имунизација е изменет при што во истиот е внесена и вакцинација против хепатитис Б.

КАЛЕНДАР ЗА ИМУНИЗАЦИЈА		
Возраст на лицата што подлежат на Имунизација	Болест против која се врши имунизација	Вакцинација Ревакцинација
0,2, 6 месеци	Хепатит Б	Вакцинација
до 1 година	Туберкулоза (без тестирање	Вакцинација
4, 5 и 6 месеци	Дифтерија, тетанус, пертусис (3 дози)	Вакцинација
4, 5 1/2 и 7 месеци	Детска парализа (3 дози тритипна вак)	Вакцинација
13 месеци	Морбили, рубеола, паротит	Вакцинација
18 месеци	Дифтерија, тетанус, пертусис	Ревакцинација
20 месеци	Детска парализа (1 доза)	I ревакцинација
4 години	Дифтерија, тетанус, пертусис	II ревакцинација
7 години (I одделение)	Морбили, рубеола, паротит	I ревакцинација
	Туберкулоза (со тестирање)	I ревакцинација
	Детска парализа	II ревакцинација
	Дифтерија, тетанус (1 доза)	III ревакцинација
14 години (VIII одделение)	Туберкулоза (со тестирање)	II ревакцинација
	Рубеола (само женски деца)	II ревакцинација
	Детска парализа (1 доза)	II ревакцинација
	Дифтерија, тетанус (1 доза)	IV ревакцинација
18 години *	Тетанус (1 доза)	V ревакцинација
Извор: Р333-Скопје		

Обработка: Сектор за примарна и превентивна здравствена заштита при МЗ
Коментари: *или завршната година на средно образование

ОПФАТ СО ВАКЦИНАЦИЈА И РЕВАКЦИНАЦИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ВО 1999 ГОДИНА ПО ВИД НА ВАКЦИНА, БРОЈ НА ДОЗИ И ВОЗРАСТ					
Година	доза - возраст		1999		
вид вакцина			Подлежат	вакцинирани	%
Ди-Те-Пер вакцинација	III	4, 5, 6 месеци	27.184	25.828	95,0
I ревакцинација	I	18 месеци	26.869	25.754	95,9
II ревакцинација	I	4 години	29.000	27.983	96,5
Ди-Те III, IV ревакцинација	I	7, 14 години	71.422	66.618	93,3
Тетенус V ревакцинација	I	18 години	25.108	23.055	91,8
ОПВ вакцинација	III	4, 5 и пол, 7 месеци	26.917	25.681	95,4
I , II и III ревакцинација	III	20 месеци	94.847	90.872	95,8
		7 и 14 години			
М-П-Р. вакцинација	I	13 месеци	26.621	26.183	98,4
Ревакцинација	I	7 години	34.345	33.373	97,2
Р(убеола) II ревакцинација	I	14 години	16.896	15.271	90,4
		женски пол			
Извор: РЗЗЗ-Скопје					
Обработка: Сектор за примарна и превентивна здравствена заштита при МЗ					

ОПФАТ СО ВАКЦИНАЦИЈА И РЕВАКЦИНАЦИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ВО 2000 ГОДИНА ПО ВИД НА ВАКЦИНА, БРОЈ НА ДОЗИ И ВОЗРАСТ					
Година	доза - возраст	2000			
вид вакцина		Подлежат	вакцинирани	%	
Ди-Те-Пер вакцинација	III 4, 5, 6 месеци	25.933	24.661	95,1	
I ревакцинација	I 18 месеци	26.127	25.280	96,8	
II ревакцинација	I 4 години	27.089	26.200	96,7	
Ди-Те III, IV ревакцинација	I 7, 14 години	68.980	67.125	97,3	
Тетенус V ревакцинација	I 18 години	26.341	25.582	97,1	
ОПВ вакцинација	III 4, 5 и пол, 7 месеци	25.918	24.870	96,0	

I, II и III ревакцинација	III 20 месеци 7 и 14 години	94.067	91.345	97,1
М-П-Р. вакцинација	I 13 месеци	25.096	24.362	97,1
Ревакцинација	I 7 години	30.640	29.142	95,2
Р(убеола) II ревакцинација	I 14 години женски пол	17.526	16.873	96,3
Извор: Р333-Скопје				
Обработка: Сектор за примарна и превентивна здравствена заштита при МЗ				

ОПФАТ СО ВАКЦИНАЦИЈА И РЕВАКЦИНАЦИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ВО 2001 ГОДИНА ПО ВИД НА ВАКЦИНА, БРОЈ НА ДОЗИ И ВОЗРАСТ				
Година	доза - возраст	2001		
вид вакцина		Подлежат	вакцинирани	%
Ди-Те-Пер вакцинација	III 4, 5, 6 месеци	25.576	23.168	90,6
I ревакцинација	I 18 месеци	24.918	22.733	91,2
II ревакцинација	I 4 години	25.136	22.755	90,5
Ди-Те III, IV ревакцинација	I 7, 14 години	59.845	55.869	93,4
Тетенус V ревакцинација	I 18 години	26.606	25.924	97,4
ОПВ вакцинација	III 4, 5 и пол, 7 месеци	25.710	23.515	91,5
I, II и III ревакцинација	III 20 месеци 7 и 14 години	83.356	78.766	94,5
М-П-Р. вакцинација	I 13 месеци	25.241	23.266	92,2
Ревакцинација	I 7 години	28.313	26.591	93,9
Р(убеола) II ревакцинација	I 14 години женски пол	14.747	14.375	97,5
Извор: Р333-Скопје				
Обработка: Сектор за примарна и превентивна здравствена заштита при МЗ				

ОПФАТ СО ВАКЦИНАЦИЈА И РЕВАКЦИНАЦИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ВО 2002 ГОДИНА ПО ВИД НА ВАКЦИНА, БРОЈ НА ДОЗИ И ВОЗРАСТ				
Година	доза - возраст	2002		
вид вакцина		Подлежат	вакцинирани	%

Ди-Те-Пер вакцинација	III 4, 5, 6 месеци	24.455	23.391	95,6
I ревакцинација	I 18 месеци	24.350	23.465	96,4
II ревакцинација	I 4 години	25.159	23.248	92,4
Ди-Те III, IV ревакцинација	I 7, 14 години	62.307	58.862	94,5
Тетенус V ревакцинација	I 18 години	26.860	25.614	95,4
ОПВ вакцинација	III 4, 5 и пол, 7 месеци	24.397	23.594	96,7
I, II и III ревакцинација	III 20 месеци 7 и 14 години	86.381	82.654	95,7
М-П-Р. вакцинација	I 13 месеци	24.445	23.917	97,8
Ревакцинација	I 7 години	29.699	28.252	95,1
Р(убеола) II ревакцинација	I 14 години женски пол	14.888	13.861	93,1
Извор: Р333-Скопје				
Обработка: Сектор за примарна и превентивна здравствена заштита при МЗ				

ОПФАТ СО ВАКЦИНАЦИЈА И РЕВАКЦИНАЦИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ВО 2003 ГОДИНА ПО ВИД НА ВАКЦИНА, БРОЈ НА ДОЗИ И ВОЗРАСТ				
Година	доза - возраст	2003		
вид вакцина		Подлежат	вакцинирани	%
Ди-Те-Пер вакцинација	III 4, 5, 6 месеци	24.906	23.867	95,8
I ревакцинација	I 18 месеци	24.014	23.042	96,0
II ревакцинација	I 4 години	23.790	22.478	94,5
Ди-Те III, IV ревакцинација	I 7, 14 години	56.014	52.586	93,9
Тетенус V ревакцинација	I 18 години	26.495	24.953	94,2
ОПВ вакцинација	III 4, 5 и пол, 7 месеци	24.826	23.802	95,9
I, II и III ревакцинација	III 20 месеци 7 и 14 години	83.038	78.903	95,0
М-П-Р. вакцинација	I 13 месеци	24.533	23.634	96,3
Ревакцинација	I 7 години	27.269	26.384	96,8
Р(убеола) II ревакцинација	I 14 години женски пол	16.175	15.713	97,1
Извор: Р333-Скопје				

Опфатот со имунизација редовно се следи од страна на 10 заводи за здравствена заштита и нивни подрачни единици (21).

РЕЗУЛТАТИ ОД СПРОВЕДУВАЊЕТО НА ЗАДОЛЖИТЕЛНА ИМУНИЗАЦИЈА

- ***Variola-vera*** е ерадицирана. Систематската вакцинација против ова заболување не се спроведува од 1982 година.

Во 2002 година добиен е сертификат за ерадикација на **детска парализа** во Република Македонија. Последен случај на детска парализа регистриран е во 1987 година.

Последниот случај на **Дифтерија** е пријавен во 1976, задолжителната вакцинација редовно се спроведува.

Тетанусот се регистрира со поединечни случаи, не секоја година. Последен случај 2002 година, кај лице постаро од 60 години.

Значително е намален морбидитетот од:

Голема кашлица (*pertussis*) (16 случаи во 2003);

Мали сипаници (*morbilli*) (18 случаи во 2003);

Рубеола (52 случаи во 2003);

Заразни заушки (*Parotitis epidemica*) (77 случаи во 2003).

Заразни заболувања кои подолго време не се регистрирани:

- **Пегав тифус**, последен случај во 1956 година,
- **Маларија (автохтона)**, последен случај во 1965 година,
- **Паратифус**, последен случај во 1996 година.

7. Ве молиме доставете ги следните информации во врска со заразните болести:

а) Дали има акциски план-ови во случај на избувнување на болест на национално ниво? Доколку одговорот е да, доставете превод на еден од нив.

б) Дали постои правна основа за следење анти-микробиолошка отпорност? Како е организиран системот?

с) Дали можете да и доставите на Комисијата наставен план и програма за обука за епидемиолошка специјализација?

д) Колкав е бројот на болничките оддели и бројот на кревети предвидени за лекување на заразни болести?

е) Дали постои систем за проверка на квалитетот кој се спроведува за лабораториско работење? Колку лаборатории имаат акредитација?

а)

Во тек е изработка на планови за итни случаи и процедури за контрола на заразни болести на границите на Република Македонија во меѓународниот патен сообраќај согласно Националниот акционен план за интегрирано гранично управување финансиран преку CARDS програмата на ЕУ. Сите активности на граничните премини во врска со меѓународниот патен сообраќај на стоки и патници го вршат државните санитарни и здравствени инспектори со што се обезбедува квалитетна превенција и контрола во случај на “нова” заразна болест

која се шири во или од Република Македонија со брзо информирање на Светската здравствена организација.

Во овие активности покрај Министерството за здравство во целина вклучен е и Националниот комитет за интегрирано гранично управување и Министерство за внатрешни работи.

На ниво на Министерството за здравство функционира Комисија за заштита од заразни болести, составена од експерти од различни области (епидемиолози, инфектолози, микробиолози, педијатри, преставник од Институт по ветеринарни болести и други) со задачи да ја следи состојбата во државата со заразни болести, да алармира во поедини состојби и планира акциони планов за во случај на избувнување на болест на национално ниво. Комисијата имаше успешни акциони планови при појавата на SARS и појавата на антракс во светот.

Постои и разработен систем на мерки и активности поврзани со следење на заразните заболувања, на основа на дневно испраќање, прибирање и анализа на индивидуални пријави за заразни болести и групно пријавување на одделни болести, како и брза реакција за известување при појава на зголемен број заболени или епидемија на заразна болест, или појава на болест која долго време не била регистрирана на одредена територија или е предизвикана од непознат причинител.

За брзо известување се користи: факс, телефон, мобилен телефон.

b)

Оваа проблематика е уредена со Законот за заштита на населението од заразни болести ("Службен весник на РМ" 66/04), во член 23 и 24, каде вкупно 38 причинители на заразни болести се следат и се пријавуваат до надлежните здравствени организации, од страна на микробиолошките лаборатории.

Микробиолошките лаборатории се должни до надлежниот завод за здравствена заштита да го пријават секој случај на изолирана бактерија со невообичаена резистенција на антибиотици.

c)

Специјализацијата по епидемиологија трае три години, и треба да се совладаат следниве методски единици:

- Општа епидемиологија;
- Еколошки тријас и други епидемиолошки модели;
- Осетливост и имунитет;
- Извор на зараза;
- Патишта на пренесување (вода, храна, вектор, контакт);
- Видови епидемии;
- Примена на епидемиолошките методи во епидемиолошките истражувања (дескриптивна, аналитичка, експериментална);
- Превенција на болестите и нарушување на здравјето;
- Мерки и превенција на заразните болести (мониторинг, пријавување, изолација, надзор, вакцинација, серопротекција, дезинфекција, дезинсекција, дератизација);
- Законски и подзаконски акти кои се однесуваат на заштита на населението од заразни болести;
- Интрахоспитални инфекции;
- Основи на микробиологија (бактериологија, вирусологија, паразитологија);
- Епидемиолошки карактеристики на цревните заразни болести (дизентерија, колера, црвен тифус, салмонелоза, и други алиментарни тоksiинфекции, вирусен хепатитис А, полиомиелитис, амeбијаза и др.);
- Епидемиолошки карактеристики на респираторните заразни болести (морбили, варицела, рубеола, инфлуенца, мумпс, инфективна мононуклеоза, стрептококна инфекција, пертусис, менингококна инфекција, легионелоза, туберкулоза и др.);
- Зоонози (бруцелоза, кју-треска, туларемија, лептоспироза, беснило, антракс, тетанус, чума, ехинококоза, трихинелоза, прионски болести);

- Болести што се пренесуваат преку вектори (маларија, пегав тифус, денга, лајшманиоза, папатачиева треска, лајмска болест, хеморагични трески и др.);
- Сексуално преносливи болести (ХИВ инфекции, вирусни хепатитис Б,Ц, Д и.т.н., гонореја, сифилис и др.);
- Основи на инфектологија;
- Основи на хигиена, здравствена екологија и еколошки ризици (храна, вода, воздух, човекова околина);
- Ризик фактори и превенција на незаразни хронични незаразни заболувања (кардиоваскуларни, малигни, цереброваскуларни, дијабет, болести на гастроинтестиналниот тракт, болести на респираторниот систем, трауматизам);
- Основи на социјална медицина, промоција на здравје и здравствена едукација;
- Медицинска статистика;
- Изработка на специјалистички труд од одредена јавно здравствена проблематика.

d)

Во Република Македонија постојат 9 инфективни одделенија во рамките на општите болници и тоа во : Тетово (21); Гостивар (18); Охрид (22); Битола (45); Прилеп (45); Струмица (30); Штип (45); Велес (35) и Куманово (37). Вкупниот број на постели во овие одделенија во 2002 година изнесува 298(1).

Покрај оние во и Клиниката за инфективни болести во состав на Клинички Центар-Скопје која во 2002 година има 129 (2) постели.

Во Специјалните болници и Институтот за белодробни болести и туберкулоза, во 2002 година има вкупно 212 (3) постели и тоа:

- Во Институт за белодробни болести и туберкулоза – Скопје(112);
- Во Специјална болница за градни болести и туберкулоза – Јасеново(100).

Во состав на Воената болница, функционира исто така одделение за заразни болести, во состав на кое за лекување на пациенти од заразни болести постојат 30 (4) болнички постели.

Вкупниот број на постели за лекување на заразни болести во Република Македонија во 2002 година е 669 постели.

e)

Не постои систем за проверка на квалитет за лабораториско работење.

Во Република Македонија нема официјално акредитирани лаборатории во кои се врши микробиолошка дијагностика на заразни болести.

8. Дали вашите здравствени институции се членови на некоја европска мрежа или мрежа на СЗО? Ако се, на кои ?

Институт за медицина на труд - WHO Collaborating Center for Occupational Health, Скопје како Центар за соработка со СЗО е вклучен во мрежата на СЗО заедно со над 50 Колаборативни центри во Европа, со цел за заедничка , партнерска акција на европските земји, со поддршка на СЗО активности во областа на медицината на трудот. Активностите на Институтот особено се значајни во рамките на Глобалниот план на Колаборативните центри на Европа при што Институтот посебен придонес дава во целите посветени на изработка на Националните и локалните профили на медицината на трудот и безбедноста на работа-развој на европски индикаторски систем; Едукација и тренинг; како и Специфични проблеми кај здравствените работници; проблемот на Стрес и работа, како и значајни активности во подрачјето на Унапредување на здравјето на работа. Во рамките на двегодишниот договор за соработка со СЗО за одделни приоритети, Институтот за медицина на трудот -СЗО Колаборативен центар е задолжен да ја изготви и развие Националната програма за медицината на трудот, и да понуди нови модели на Службите за медицина на труд според националните потреби, согласно ЕУ препораките, во рамките на реформски зафати на здравствениот сектор.

Републичкиот завод за здравствена заштита е вклучен во системот за рано известување на СЗО во врска со ХИВ/СИДА (EUROHIV и EUROAIDS), потоа во врска со Морбили (месечен извештај до СЗО), нулта пријава на детска парализа (poliomyelitis), односно следење на акутна флакцидна парализа (нулти извештај) до СЗО.

Републичкиот завод за здравствена заштита учествува во WHO Surveillance Programme for Control of Foodborne Infections and Intoxications in Europe. Програмата ја спроведува FAO/WHO Collaborating Centre – Federal Institute for Health Protection of Consumers and Veterinary Medicine (Берлин), под водство на WHO European Centre for Environment and vHealth во Рим.

Министерството за здравство преку свои координатори за поедини области и проекти (имунизација, ментално здравје, милениумски цели, алерт систем, и други) е директно вклучено во соработката со СЗО, УНИЦЕФ и други.

Стоматолошката комора на Македонија е член на Светската дентална асоцијација од 1996 година, на Европската асоцијација на стоматолозите од 2003 година и на Балканската стоматолошка асоцијација од 1996 година

Република Македонија е членка на Европската мрежа на здрави училишта - проект на СЗО, Еуро-Фарм форумот и Европскиот форум на медицински асоцијации.

9. ЕУ воспоставува мрежа на надлежни тела за размена на информации и знаења од областа на здравството. Дали вашата земја го има потребниот административен капацитет, вклучувајќи човечки и материјални ресурси, за учество во работата во таква мрежа? Ве молиме да го опишете системот што се користи за собирање, анализирање и известување за здравствените податоци и информации во вашата земја.

Системот за здравствена статистика во Република Македонија е уреден со следните прописи:

- Законот за здравствена заштита ("Службен весник на РМ" бр.38/91, 46/93, 55/95 и "Службен весник на РМ" бр.10/04), види 13 _ Анекс _ 03;
- Законот за евиденции во областа на здравството ("Службен весник на СРМ" бр. 37/79, со измени и дополнувања ("Службен весник на РМ" бр. 15/95), види 13 _ Анекс _ 04;
- Закон за евиденциите во областа на здравството ("Службен лист на СФРЈ бр. 22/78 и 18/88), види 13 _ Анекс _ 05;
- Упатството за начинот на водење на евиденциите во областа на здравството ("Службен весник на СРМ" бр. 21/85).

Десетте заводи за здравствена заштита: Битола, Велес, Куманово, Кочани, Охрид, Прилеп, Струмица, Скопје, Тетово и Штип ги прибираат податоците од здравствените организации и тоа: медицински центри, здравствени домови, Клинички центар, општи болници, специјални болници, заводи, институти и приватни здравствени организации.

Во Република Македонија се прибираат податоци за водење на следните видови на евиденции:

1. Евиденција за систематски и периодични прегледи на населението;
2. Евиденција за состојбата и мерките на заштита и унапредување на човековата средина;
3. Евиденција за породувања и прекин на бременоста;
4. Евиденција за активностите во врска со планирање на семејството;
5. Евиденција за посети, здравствени услуги, утврдени заболувања, состојби и повреди;
6. Евиденција за заразни болести;
7. Евиденција за потрошувачка на лекови;
8. Евиденција за примање и издавање на опојни дроги;
9. Евиденција за кадри во здравствените организации.

Покрај горенаведените евиденции во системот на евиденции од областа на здравството со “Закон за евиденциите во областа на здравството” се водат и следните евиденции:

- Малигни заболувања;
- Шеќерна болест;
- Ишемична болест на срце;
- Бубрежна инсуфициенција;
- Психози;
- Алкоголизам и други зависности;
- Професионални заболувања;
- Ревматска треска;
- Интоксикации (троења);
- Сообраќаен трауматизам;
- Парични средства за задолжителни видови на здравствена заштита;
- Парични средства за здравствена заштита на работниците, работните луѓе и граѓаните од Република Македонија кои се лекуваат во странство;
- Инвестициони вложувања;
- Медицински апарати и инструменти.

Евиденциите служат како извор на податоци за статистички истражувања во областа на здравството од интерес за целата земја и служат за следење и проучување на здравствената состојба на населението, односно преземање на потребни мерки во областа на здравствената заштита, за потребите на научното истражување, за потребите на одбраната на земјата, за известување на јавноста, за извршување на меѓународните обврски во областа на здравството и за други службени цели.

Начинот на водење на евиденциите како и инструментот за обезбедување на податоците се уредуваат со “Упатството за начинот на водење на евиденциите во областа на здравството” .

Прибирањето на податоци за здравствената состојба се обезбедува преку пропишани обрасци и тоа за:

1. Пријава на малигна неоплазма - Образец бр.3-35-86;
2. Индивидуален извештај за шеќерна болест - Образец бр.МЗС – 02;
3. Индивидуален извештај за исхемична болест на срцето - Образец бр.МЗС-03;
4. Индивидуален извештај за бубрежна инсуфициенција - Образец бр.МЗС-04;
5. Индивидуален извештај за психози - Образец бр. МЗС – 05;
6. Индивидуален извештај за алкоголизам и други зависности - Образец бр. МЗС – 06;
7. Пријава на професионална болест и на лице заболено или оштетено од професионална болест - Образец бр. 3-36-86;
8. Индивидуален извештај за ревматска треска - Образец бр. МЗС – 08;
9. Индивидуален извештај за интоксикација - Образец бр. МЗС – 09;
10. Индивидуален извештај за сообраќајна траума - Образец бр. МЗС-10.

Прашањето на евиденциите во областа на здравството се уредува и со

Закон за државна статистика (“Службен весник на РМ” бр.54 97), со “Програмата за статистички истражувања (“Службен весник на РМ” бр 69/03), а со цел попрецизно уредување кои истражувања, со колкав опфат и со која цел да се спроведуваат.

Врз основа на пропишаните евиденции се изготвуваат информации, извештаи и регистри по конкретните погоре наведени евиденции.

Со цел на обезбедување на мерливост и споредливост на националните податоци со податоците од земјите од регионот и целиот свет изготвена е листа на Национални индикатори за повеќе од триста здравствени индикатори и предадена на Регионалната канцеларија на СЗО. Во соработка со СЗО, Министерството за здравство и РЗЗЗ спроведуваат активности за изготвување на текст на закон за евиденции во областа на здравството

компатибилен на легислативата на членките на ЕУ и здравствената статистика на СЗО. Во рамки на Проектот за реформи на здравствениот сектор отпочнато е со активности за формирање на интегриран здравствено-информационен систем и центар за информативна технологија кој ќе функционира во РЗЗЗ, а ќе овозможи брзо и ефикасно прибирање на податоците и нивно анализирање.

РЗЗЗ е вклучен и во активностите кои ги спроведува и координира ДЗС со цел доближување кон системот на ЕУРОСТАТ.

Паралелно се спроведуваат активности за подобрување на методологијата за прибирање и обработка на здравствени и статистички податоци со цел за подобрување на нивната применливост како за потребите на Република Македонија и други меѓународни организации и институции.

Република Македонија има потреба за воспоставување на Систем за електронско прибирање и обработка на податоците, во интерес на обезбедување на ефикасност и ефективност на системот и квалитет на податоците во согласност со Европските стандарди.

10. Како се регулира продажба на алкохолни пијалоци во вашата земја?

Прописи со кои се регулира продажбата на алкохолот се:

1. Закон за безбедност на храната и предметите и материјалите што доаѓаат во контакт со храната ("Службен весник на РМ", бр.54/02)

Одредбите на овој закон по однос на здравствената безбедност, означувањето, рекламирањето и мерките на предупредување, се однесуваат и на алкохолните производи. Од важност е одредбата според која рекламирањето на алкохолни пијалоци, како и нивни заштитни знаци може да се врши само на местата на нивната продажба, како и соодветната казнена одредба која се однесува на наведениот член.

2. Закон за радиодифузна дејност ("Службен весник на РМ" бр.20/97 и 70/03)

Со Законот за радиодифузија се воспоставени забрани за рекламирањето на алкохолот

3. Закон за потрошувачите ("Службен весник на РМ", бр 63/00)

Законот ги презентира како неделливи здравствениот и економскиот аспект на правото на потрошувачот преку:

- Заштита на животот и здравјето од консумирање на опасен производ.
- Измамно огласување што влијае врз економското однесување на потрошувачот.
- Обврска за правилно информирање на потрошувачите

11. Колкава е стапката на пушење по полови и комбинирано во вашата земја според возраста (во проценти)?

Во 2002 година во Република Македонија се спроведе ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА УПОТРЕБАТА НА ТУТУНОТ ОД МЛАДИТЕ во рамките на проектот GYTS - Global Youth Tobacco Survey, поддржан од CDC - Атланта и WHO Regional Office for Europe од Копенхаген. Извештајот покажува дека пушењето е доста распространето меѓу младите на возраст од 13-15 години во Република Македонија. 8,2% од испитаниците се изјасниле дека пушат.

Едно од десет момчиња или девојчиња е пушач Не постои статистички значајна разлика во застапеноста на пушењето меѓу момчињата и девојчињата во Република Македонија. Пушењето цигари не е единствениот тип на користење на производи од тутунот кај младите Резултатите од ова истражување покажаа дека од 8,2% сегашни пушачи, 4,7% користат други производи и форми на пушење тутун.

Во научната студија за улогата на здравственото воспитание во превенција на ризик-факторите за настанување на исхемичните заболувања на срцето, спроведена во 2000-2001 година со населението од 15-64-годишна возраст, резултатите укажаа дека секој втор испитаник е пушач (42,7%); 10% се пушачи кои пушат одвреме - навреме, 11,4% се поранешни пушачи. Над 20 цигари дневно пушат 6,2%. Постои зависност на пушењето цигари од возраста ($X^2=47.32$ $DF=4$, $p<0.05$), но не постои зависност од степенот на образованието ($X^2=6.16$ $DF=6$, $p>0.05$) и во однос на поврзаноста на пушењето со регионите во државата ($X^2=5.59$ $DF=6$, $p>0.05$).

Истражувањето за застапеноста на пушењето кај докторите е реализирано во соработка со Светската здравствена организација и BMA- TCRC од Лондон.

Бројот на лица кои беа вклучени во истражувањето е 1203 лекари од различни региони и различна специјалност, од вкупниот број на лекари кој изнесува 4508 (26,69%). Истражувањето беше спроведено во периодот септември-декември 1999 г. Ова е прво истражување со лекарите во Македонија, во врска со пушењето. Тоа покажа дека:

- Повеќе од 1/3 од лицата кои учествуваа во истражувањето секојдневно пушат цигари (39% кај мажите и 30% кај жените)
- Околу 61% испитаници се пушачи кои пушат 5-20 цигари дневно, а 35% пушат повеќе од 20 цигари дневно
- Лекари кои никогаш не пушеле се 37% мажи и 52% жени
- Најголемиот број на лица кои секојдневно пушат се на возраст од 46-55 години (43% мажи и 28% жени)
- Бројот на поранешни пушачи изнесува околу 12% (62.5% се мажи и 37.5% жени)
- Поранешните пушачи во просек започнале да пушат на 20 годишна возраст, а прекинале на 37 години.
- Просечното време на пушење изнесува 16.38 години кај мажите и 14.37 години кај жените.
- Постои висока стапка на преваленција на лекари пушачи во Република Македонија

12. Имате ли прекугранични договори за лекување на пациенти со некоја од земјите-членки на ЕУ или земјите-кандидати? Ако имате, колкав е годишниот проток на пациенти во и надвор од вашата земја кон земјите кои примаат и праќаат?

Република Македонија има договори со одделни држави членки на Европската унија (група I во Списокот на договори за социјално осигурување), со соседните држави (група II) и со останати држави (група III). Република Македонија ги презеде сите меѓудржавни Конвенции (спогодби) за социјално осигурување склучени од страна на поранешна СФР Југославија и од своето осамостојување до денес има склучено Конвенции (договори) за социјално осигурување со: Австрија, Хрватска, Словенија, Србија и Црна Гора, Турција, Швајцарија, Данска, Бугарија, Германија.

Со овие договори се уредуваат положбата и правата на нашите граѓани вработени во тие земји или кога таму престојуваат по друг основ, членовите на нивните семејства што живеат во нашата земја, граѓаните и осигурениците кои живеат и работат во една држава кога користат права од здравствено осигурување во друга држава, на корисниците на странски пензии кои живеат во нашата земја и членовите на нивните семејства, како и меѓусебните обврски на носителите на осигурувањето во поглед на обезбедувањето услови за стекнување и одредување на правата на осигурениците.

Договорите за социјално осигурување воглавно се засновани на „принцип на осигурување“, кој подразбира еднаква здравствена заштита на осигурениците од двете држави договорнички, под исти услови и ист обем како за домашните осигуреници, а на товар на надлежниот носител и на „принцип на реципроцитет“, кој подразбира користење на здравствени услуги за време на престојот на осигурениците од едната држава договорничка на територијата на

другата држава договорничка на товар на државата договорничка на чија територија престојуваат.

Евиденција за протокот на пациенти во и надвор од нашата земја кон земјите кои примаат и праќаат не се води во Фондот за здравствено осигурување на Македонија. Плаќањето на здравствените услуги се врши според реални и паушални трошоци за земјите со кои има договор по принципот на осигурување, а не се врши плаќање за здравствените услуги за земјите со кои има договор по принципот на реципроцитет.

Список на договори за социјално осигурување		
	Држава	Договор/Конвенција/Спогодба
I	Австрија	Конвенција за социјално осигурување
	Словенија	Договор за социјално осигурување
	Данска	Договор за социјално осигурување
	Германија	Договор за социјално осигурување
	Луксембург	Конвенција за социјално осигурување
	Франција	Конвенција за социјално осигурување
	Белгија	Конвенција за социјално осигурување
	Холандија	Конвенција за социјално осигурување
	Англија	Конвенција за социјално осигурување
	Италија	Конвенција за социјално осигурување
	Шведска	Конвенција за социјално осигурување
	Норвешка	Конвенција за социјално осигурување
	Полска	Конвенција за социјално осигурување
	Чешка	Конвенција за социјално осигурување
	Словачка	Конвенција за социјално осигурување
	Унгарија	Конвенција за социјално осигурување
II	Србија и Црна Гора	Договор за социјално осигурување
	Бугарија	Договор за социјално осигурување
	Албанија	Спогодба за здравствени услуги на дипломатско - конзуларни претставници
III	Романија	Спогодба за соработка во здравственото осигурување
	Русија	Спогодба за здравствени услуги на дипломатско - конзуларни претставници
	Украина	Спогодба за здравствени услуги на дипломатско - конзуларни претставници
	Хрватска	Договор за социјално осигурување

	Турција	Договор за социјално осигурување
	Швајцарија	Договор за социјално осигурување

13. Постои ли мобилност на медицинскиот персонал (медицински сестри/доктори) од вашата земја кон земјите-членки на ЕУ или земјите-кандидати? Ако постои, во колкав број и во кои земји?

Организирана активност за мобилизирање на медицинскиот персонал од Република Македонија кон земјите членки на ЕУ или земјите-кандидати нема. Мобилноста на медицинскиот персонал на приватна основа не се евидентира во Министерството за здравство.

VI ВРАБОТУВАЊЕ И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

А Политика на вработување

1. Кој е вашето општо мислење за состојбата на пазарот на трудот во вашата земја, и кои се главните проблеми/предизвици?

Основна карактеристика на пазарот на трудот во Република Македонија е високата стапка на невработеност и мошне изразените проблеми поврзани со големата понуда на работна сила од една и со намалените можности за нејзино вработување, од друга страна. Неповолната состојба на пазарот на трудот произлегува не само од обемот на невработеноста, туку и квалитетот на расположливиот човечки потенцијал којшто е надвор од економска активност. Тој е условен од големите промени во демографските и социо-економските белези на невработените лица во периодот на транзиција.

Од аспект на квалитативните карактеристики на пазарот на трудот може да се констатира неповолна структура на невработените лица според возраста, потоа училишната подготовка, степенот на стручно образование и занимањето, како и на должината на невработеноста. Имено, преполовено е учеството на младите (до 25 години) во вкупната невработеност, а тенденција на континуиран пораст има застапеноста на старосната група од 25 до 40 години и на оние постари од 40 години. Во поглед на училишната подготовка на невработените мошне голем е бројот на лицата со пониско образование (со незавршено основно и со основно образование). Оттаму во структурата на невработените според степенот на стручно образование огромно е учеството на неквалификуваните и полуквалификуваните, како и на невработените лица без занимања. Што се однесува на невработените со повисоко ниво на образование и стручна подготовка, не е мал делот на оние кои поседуваат занимања кои не кореспондираат со барањата на пазарот на трудот.

Во поглед на времетраењето на невработеноста во Република Македонија, во последната деценија е забележан апсолутен и релативен пораст на бројот на невработените лица кои подолго бараат вработување. Како резултат на намалените можности за вработување, денес повеќе од четири петтини (околу 85%) од невработените бараат работа подолго од една

година, а две третини се невработени три и повеќе години. Проблемот на долгорочната невработеност егзистира кај сите категории невработени лица независно од возраста. Тенденцијата на намалување на учеството на младите во вкупната невработеност е условено од намалениот прилив на работоспособното население во понудата на работна сила (со интензивирањето на процесот на демографско стареење) од една, и промените во релативните соодноси поради порастот на учеството на повозрасните старосни групи. Оттаму, вработувањето на младите, вклучително и на оние со повисоко ниво на образование, останува сериозен проблем. Нивната долготрајна невработеност претставува огромна загуба за земјата, не само како одлив на човечки капитал, туку и на највиталниот дел од работната сила. Истовремено, долгорочната невработеност е една од основните детерминанти за големиот пораст на сиромаштијата.

Причините за ваквите неповолни состојби на пазарот на трудот треба да се бараат во сложеноста на влијанието на бројните фактори при искористувањето на вкупната расположлива работна сила (економски, техничко-технолошки, политички, социјални и други аспекти) во предтранзициониот периодот и во текот на општествената и економската трансформација. Имено, Република Македонија во периодот на транзиција влезе со стапка на невработеност повисока од 20%, односно со околу 150000 невработени лица и уште толку прекубројно вработени, поради административните и непродуктивни вработувања во претходниот период. Во услови на недоволна економска развиеност и прекинати развојни трендови, опаѓање на економскиот растез, многубројни тешкотии предизвикани од сопственичката трансформација на претпријатијата со општествен капитал, стечајните постапки, структурните и други промени предизвикани од пазарната ориентација на стопанството, дојде до значително намалување на побарувачката на работна сила. Тоа првествено ќе влијае на проблемите на вработувањето, особено на лицата кои прв пат бараат работа и на оние кои останале без работа поради стечај на фирмите и превработеност.

Невработеноста денес се издвојува како еден од најчувствителните проблеми со бројни последици и импликации коишто се манифестираат во повеќе домени. Нејзината причинско-последична условеност ја карактеризира како развојно-структурна невработеност. А како таква, по своите причини и последици – краткорочни и долгорочни, таа претставува комплексен и мошне сериозен проблем за решавање. Поради тоа Република Македонија во оваа област се соочува со тешка задача и со потреба за дејствување во повеќе насоки.

Имајќи го предвид карактерот на невработеноста неповолните состојби би можеле да се ублажат единствено со динамизирање на вкупниот и локалниот економски развој и поттикнување на отворањето на нови работни места. Во овој контекст, неспорна е потребата од подобрување на институционалната структура на стопанството, условите и стабилноста на режимот на странските инвестиции. Од аспект на отворањето на нови работни места особено значајно е поттикнувањето на претприемништвото, потоа формирање и поддршка на малите и средните претпријатија, со помагање на нивното поврзување со поголемите и поуспешните претпријатија, како и стимулирање на самовработувањето, микро и семејните бизниси. Без оваа компонента – зголемување на побарувачката на работна сила, нормалното функционирање на пазарот на трудот е, речиси, невозможно.

Со оглед на големата застапеност на неформалниот сектор – сивата економија, неопходно е да се намалат нејзините димензии, со што би се избегнале неповолните влијанија врз нормалното функционирање на формалниот сектор. А тоа воедно ќе значи и намалување на разликите меѓу бројот на вработените во едниот и другиот сектор.

Не помалку значаен предизвик е отстранувањето на институционалните ригидности на пазарот на работна сила, што во голема мера произлегува од остварувањето на двете претходно наведени цели. Притоа, треба да се има предвид дека социјалното осигурување на невработените, со оглед на измените коишто се во тек, не може да претставува позначителен мотив за пасивно однесување на работната сила на пазарот на трудот.

Постојните состојби во однос на квалитетот на расположливата работна сила ја наметнуваат потребата од континуирано вложување во човечкиот капитал, кое треба да биде сообразено со потребите и развојната ориентација на земјата. Истовремено, тоа претпоставува перманентно образование и образование компатибилно со стандардите во земјите на Европската унија. Порастот на невработеноста се очекува да запре со завршувањето на приватизацијата на претпријатијата со општествен капитал. Тоа ќе придонесе за запирање на трендот на затворање на претпријатијата и преминување кон процес на појавување на нови помали и пофлексибилни стопански субјекти. За таа цел потребно е брзо и ефикасно прилагодување на неангажираната работна сила согласно потребите на пазарот на трудот.

Од аспект на ублажување на проблемот на невработеноста во Република Македонија од не помало значење е поттикнувањето на просторната и професионалната мобилност на работната сила, како еден од значајните фактори за зголемување на флексибилноста на работната сила.

За поттикнување на развојот на малите претпријатија потребно е истите да бидат финансиски поддржани со што би се допринело кон зголемување на побарувачката на работна сила, односно вработувањето.

Во 2004 година политиката на пазарот на работна сила беше насочена кон креирање на нова концепција на водење активна политика за генерирање на нови можности за вработување низ комплексно, интегрално, синхронизирано и координирано дејствување. Активната политика на пазарот на работната сила, пред се е насочена кон создавање на услови и поддршка за директно отворање на нови работни места, организирање на програми за обука за задржување на постојните и осовременување на информацискиот систем.

2. Ве молиме да ја опишете институционалната рамка на политиките за вработување во РМ (основни документи, главни цели на политиките/стратегииите за вработување).

Република Македонија нема стратегија за вработување која вклучува широк спектар на мерки и подрачја на интервенција поврзани со вработувањето и пазарот на трудот. Најголем дел од мерките и активностите во оваа област во досегашниот период се однесуваа на политиката на пазарот на трудот (при што вниманието најпрво беше насочено кон промените во работното законодавство и пасивната политика, а подоцна и кон активната политика на пазарот на трудот), а мошне малку на политиките на вработување. Овие политики главно се остваруваа преку промовирање на релевантни механизми за поттикнување на инвестициите и креирање на нови работни места и преку серија реформи на пазарот на работна сила во насока на создавање на поволна клима за негова поголема флексибилност.

За зголемување на вработувањето, како основна цел на политиката за вработување, подготвен е и усвоен од Владата на Република Македонија Национален акционен план за вработување 2004-2005 (февруари 2004) во согласност со принципите на политиката на вработување на ЕУ и насоките на Европскиот совет. Тој главно се темели на следните сегменти:

- Активни и превентивни мерки за невработените и неактивните лица;
- Промоција на развојот на човековиот капитал и доживотното учење;
- Создавање на нови работни места и промовирање на претприемништвото.

Конципирањето и усвојувањето на стратегијата за вработување е планирано во рамките на КАРДС програмата на ЕУ. Со оглед на развојно-структурниот карактер на невработеноста при утврдувањето на стратегијата за вработување ќе се имаат предвид институционалните претпоставки и макроекономските услови за политиката на вработување и на пазарот на трудот од една, и поврзаноста помеѓу економскиот растеж, мерките на економската политика и поттикнувањето на вработувањето, од друга страна.

Во стратегијата вниманието посебно ќе се фокусира на политиката на вработување како поле на вкрстена секторска политика. Политиката на вработувањето ќе ги вклучува политиките во

сите области кои директно или индиректно влијаат врз вработувањето на работната сила. Притоа, подеднакво е значењето на политиките кои се првенствено регулативни и макроекономски подрачја на економската политика (финансиска политика, монетарна политика и политика на курсот на денарот, политика на плати и политика на надворешно-трговската размена) и на секторските политики (индустриска политика, аграрна политика, регионална политика, политика на поттикнување на малите и средните претпријатија, трговска политика, политика на образование/обука и социјална политика). Вака конципираната политика на вработување ќе има позитивно влијание врз актуелната ситуација на пазарот на трудот, неговата адаптабилност и ефикасност, а со тоа и неопходната клима за зачувување на работните места и/или отворање на нови работни места.

Бидејќи споменатите подрачја на политиката на вработување служат за други, или претежно други економски цели ќе биде неопходен координиран приод на страна на сите актери кои ќе бидат вклучени во нејзината подготовка. Истовремено ќе биде неопходно експлицитно вклучување на политиката на пазарот на трудот, насочена кон подобрување на квалификационата структура на работната сила. Политиката на пазарот на трудот ќе има за цел да се унапредат алтернативите кои се отвараат пред постојните и потенцијалните учесници на пазарот на трудот и да се подобри неговото функционирање. Со реализација на националната програма за приближување на законодавството Владата ќе ги продолжи активностите на хармонизација и усогласување на работното законодавство со законодавството на ЕУ.

Надлежни институции за креирање и имплементација на политиката на вработување се: Министерството за труд и социјална политика, Министерство за економија, Министерството за образование и наука, Министерство за транспорт и врски, Министерство за финансии, Министерство за земјоделие, шумарство и водостопанство, Министерство за локална самоуправа, Министерството за внатрешни работи и други релевантни институции.

Агенцијата за вработување на Република Македонија е институција одговорна за спроведување на мерките на политиката на пазарот на трудот. Во рамките на КАРДС програмата на ЕУ, Агенцијата за вработување е активно вклучена во реализацијата на Проектот “Техничка помош за институционално јакнење како поддршка на политиката за вработување во Македонија”. Една од компонентите на проектот е посветена на зајакнување на капацитетите на материјалните и човечките ресурси на Агенцијата за вработување и центрите за вработување. Во рамките на овој проект во тек се мерки за модернизација на Агенцијата за вработување во функција на подобрување на организацијата и начинот на работа со приоритет кон активните мерки на политиката на пазарот на трудот.

Од аспект на реализацијата на стратегијата за вработување од не помалку значајно е развивањето на соработката на социјалните партнери (трипартизмот). Тоа ќе овозможи создавање на потребна критична маса за позитивни примени на мерките од областа на социјалата и вработувањето кај јавноста.

Во насока на интегрирање на младите во целокупниот општествен живот подготвена е и усвоена Национална стратегија за млади од Владата на Република Македонија (декември 2004) Имајќи ги предвид проблемите со кои се соочуваат младите во областа на образованието и вработувањето, предвидени се соодветни мерки во Стратегијата насочени кон:

- усогласување на системот на формалното образование и професионалниот тренинг со потребите на пазарот на работна сила,
- подобрување на квалитетот и системот на доквалификација и преквалификација на младите и нивна професионална обука,
- стимулирање на вработување во културниот сектор,
- поддршка на бизнис ориентираните млади луѓе,
- институционален развој во областа на трудот и друго.

3. Дали постои јавна служба за вработување (канцеларија за вработување)? Ако постои, каков е нејзиниот правен статус и како е организирана?

Кои се главни задачи/функции на јавната служба за вработување? Која е нејзината релација со Министерството за труд? Кои се нејзините ресурси и персонал?

Агенцијата за вработување е единствена јавна установа во Република Македонија со својство на правно лице која е основана со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност ("Службен весник на РМ" бр.37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04 и 04/05).

Со Агенцијата за вработување на Република Македонија управува Управен одбор на Агенцијата за вработување кој е составен од 9 члена од редот на стручни лица со познавање или искуство од областа на вработувањето, од кој 5 претставници именува Владата на Република Македонија, а по 2 претставника од организацијата на работодавците и од организацијата на мнозинскиот синдикат.

Со Агенцијата за вработување раководи директор кој ја претставува и застапува Агенцијата за вработување.

Агенцијата за вработување ги врши работите од својата надлежност како единствена стручна служба во Централната служба на Агенцијата и во подрачните единици-центри за вработување, кои се основаат за подрачјето на една или повеќе општини. Во рамките на Агенцијата за вработување организирани се 30 центри за вработување со што Агенцијата е присутна на подрачјето на цела Република Македонија. Утврдената политика за работа, методите и техниките во Агенцијата за вработување се спроведуваат преку центрите за вработување кои се во директен контакт со невработените лица, работодавците и другите заинтересирани органи и други организации. Со тоа во целост се остваруваат целите на Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Главни задачи односно функции на Агенцијата за вработување се:

- евидентирање на работодавците и нивните потреби од работници;
- примање на понуди за слободни работни места од работодавците и идентификување на потребите на работодавците според условите во искажаните потреби од работници;
- евидентирање на невработените лица според нивните квалификации, знаења и искуства;
- споредување на потребите на работодавецот со квалификацијата, знаењето и искуството на невработените лица;
- обезбедување информации на работодавецот и на невработените лица за пазарот на трудот;
- упатување на невработените лица на обука, преквалификација или доквалификација за вработување;
- помош на работодавците при вработување на невработени лица со поволни услови;
- обезбедување посебни услуги за вработување на невработените инвалидни лица;
- професионална ориентација на невработените и други лица заради избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор;
- следење на искажаните нереализирани потреби од работници кај работодавецот;
- истражување, следење и анализирање на појавите и движењата на пазарот на трудот;
- обезбедување просторна и професионална мобилност на работната сила заради усогласување на понудата и побарувачката од работна сила во Република Македонија;
- воспоставување и одржување на добри односи и соработка на Агенцијата за вработување со работодавците и лицата кои донесуваат одлуки за избор при вработувањето;
- обезбедување права по основ на осигурување во случај на невработеност.

Согласно Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, Министерството за труд и социјална политика одлучува во втор степен за правата утврдени

со овој закон во управна постапка. Исто така со овој Закон е пропишано дека Агенцијата за вработување има обврска најмалку еднаш годишно да поднесува извештај за својата работа до Владата на Република Македонија и до Министерството за труд и социјална политика, со што ги информира за состојбите и проблемите во областа на невработеноста и вработувањето како и за други работи од нејзина надлежност. На предлог на Министерот за труд и социјална политика, Владата на Република Македонија го именува и разрешува директорот на Агенцијата за вработување. Министерството за труд и социјална политика е овластено да врши надзор над спроведувањето на овој закон. Во таа смисла може да запре од извршување општ акт на Агенцијата за вработување, ако не е во согласност со Уставот и Закон, и во рок од 15 дена да покрене постапка пред Уставниот суд на Република Македонија за оцена на уставноста и законитоста на истиот.

Во централната служба на Агенцијата за вработување и во подрачните единици-центри за вработување, со состојба на 01.10.2004 година вработени се вкупно 500 работници. Од нив со високо стручна подготовка се 223, со виша стручна подготовка 91, со средна стручна подготовка 140 и 46 останати. Во однос на половата структура 307 се жени и 193 се мажи. Според националната припадност 434 од вработените се Македонци, 38 Албанци, 12 Срби, 4 Турци, 3 Роми, 3 Власи и 6 други.

4. Ве молиме да го опишете спроведувањето на програмите и мерките за вработување: законска рамка, одговорни органи, начини на финансирање, следење и последователни активности итн.

Мерки за вработување

Со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, ("Службен весник на РМ" бр.37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04 и 04/05) и со други закони и Колективниот договор утврдени се следните мерки за поттикнување на вработувањето.

Мерка 1- Услуги од размената на трудот на невработените и други лица кои бараат работа

1.1. Советување за вработување

Советувањето за вработување подразбира услуги за невработените и други лица за пренесување знаења и техники за успешно барање работа и вработување. Целта на оваа програма која се реализира во работните клубови при Агенцијата за вработување е да се поттикне иницијативата и активниот однос на лицата кои бараат вработување кон решавањето на проблемот на вработувањето. На тој начин ќе се зајакне нивниот капацитет за успешно претставување на пазарот на трудот, активно барање работа и вработување.

Корисниците на услугите на работните клубови можат да добијат советодавни и информативни услуги од областа на нивните права и обврски, информации за состојбите од пазарот на трудот, едукација на разни теми од сферата на вработувањето, обука низ работилници со програми за психолошка помош и поддршка, оспособување за успешно претставување на пазарот на трудот (интервју, работна биографија и др.), оспособување за подготовка на акционен план за барање работа, мотивирање и обука за самовработување и друго.

1.2. Професионална ориентација

Советување за професионална ориентација се дава на невработени лица, ученици, студенти, вработени и инвалидни лица со цел да им се помогне при изборот на занимањето и професионалниот развој. Професионалната ориентација ги подразбира услугите на Агенцијата за вработување на невработените и други лица кои бараат работа, за избор на занимање или вработување по пат на тестирање и интервју, како и информирање за потребите од одделни занимања и можностите за вработување. Овие мерки го опфаќаат и индивидуалното

советување при избор на занимање според желбите, интересот и способностите на невработените лица за одредено занимање од една и според потребите и можностите на пазарот на трудот, од друга страна.

Покрај професионалното советување и ориентација како помош при изборот на занимањето и идното вработување за невработените и други лица, активностите на професионалната селекција се насочени и кон работодавците како помош при изборот на кандидатите за обука, преквалификација или доквалификација и при изборот на кандидатите за нови вработувања.

1.3. Подготовка за вработување на невработените и други лица.

Едно од правата на невработеното лице е правото на подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација). Со оваа мерка се овозможува стекнување нови и дополнување на постојните знаења на невработените и други лица заради нивно вработување.

Обука, преквалификација или доквалификација на невработените и други лица се врши за познат работодавец и може да трае од 1 до 3 месеци. Работодавецот има обврска да заснова работен однос на неопределено време со најмалку 90% од вкупниот број на невработени лица, односно работници вклучени во подготовката за вработување и да ги задржи на работа најмалку една година. За време на подготовката и по засновањето на работниот однос, работодавецот не може да го намали бројот на вработените на неопределено време во рок од 1 година.

Агенцијата за вработување, на невработеното лице односно работникот вклучен во подготовката за вработување му исплатува парична помош во висина од 4.000,00 денари месечно, додека на работодавецот за кој, односно кај кого се врши подготовката за вработување му се исплатува партиципација во трошоците за изведување и спроведување на подготовката за вработување во висина од 2.000,00 денари месечно по невработено лице, односно работник.

Средствата за финансирање на оваа мерка се обезбедуваат од придонесот за вработување на Агенцијата за вработување.

Година	Реализирани програми за подготовка за вработување	Број на невработени лица вклучени во подготовка за вработување	Број на невработени лица кои се вработиле по завршување на подготовката за вработување
2000	279	6.498	4.358
2001	286	4.978	4.049
2002	91	1.806	1.540
2003	88	2.770	2.092
30.06.2004	40	964	456

Мерка 2-Вложување на паричниот надоместок

Со цел да се поттикне вработувањето и да се стимулираат работодавците и невработените лица, со оваа мерка се дава можност неисплатениот дел од паричниот надоместок по барање на невработеното лице да се исплати во еднократен износ или во месечни рати, но не подолго

од 24 месеци, доколку невработеното лице средствата ги користи за засновање на работен однос на неопределено време. Корисникот на средствата е должен да ги врати искористените средства на Агенцијата за вработување доколку на невработеното лице му престане работниот однос не по негова вина, пред истекот на двојно подолго време од времето за кое користел средства, со банкарска камата на средствата по видување.

Средствата за финансирање на оваа мерка се обезбедуваат од придонесот за вработување на Агенцијата за вработување. Со оглед на тоа што оваа мерка се применува по донесувањето на Законот за изменување и дополнување на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност од 22.06.2004 година, истата досега ја користеле само 8 лица (состојба 31.08.2004 год.). Со оглед на пројавениот интерес, очекуваме дека оваа можност ќе ја користат поголем број невработени лица.

Мерка 3-Јавни работи

Заради работно ангажирање во јавните работи се вклучуваат невработени лица кои се пријавуваат во Агенцијата за вработување. Јавните работи се извршуваат врз основа на програма за јавни работи што ја подготвува организаторот. Како организатор на јавните работи може да се јават единиците на локалната самоуправа и заинтересираните работодавци од јавниот сектор.

За време на вршење на јавните работи организаторот на работно ангажираните лица им обезбедува надоместок за извршената работа, не помал од утврдениот износ на платата за ист вид на работи според Колективниот договор, превоз или надоместок за превоз до местото за извршување на работите и назад, исхрана, осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување и др.

Ако организаторот на јавните работи ангажира невработени лица корисници на паричен надоместок на јавни работи над 30 дена, има право на месечен надомест од Агенцијата за вработување во висина на паричниот надоместок на ангажираното невработено лице, но не повисок од утврдениот износ на платата за ист вид на работи според Колективниот договор.

Средствата за финансирање на оваа мерка се обезбедуваат од придонесот за вработување на Агенцијата за вработување и од организаторот на јавните работи.

Мерка 4-Ослободување од плаќање персонален данок од доход.

Со оваа мерка се стимулира работодавецот кој ќе вработи работник на неопределено време над постојниот број на вработените на неопределено време, на денот на влегувањето во сила на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, за нововработените работници да биде ослободен од плаќање персонален данок од доход за време од 3 години доколку вработи невработено лице кое е евидентирано во Агенцијата за вработување најмалку 1 година. Оваа мерка се однесува и на работодавецот кој ќе започне вршење на дејност како трговец поединец или основач на трговско друштво, како и на физичко лице кое врши дејност во согласност со Закон, а кое пред отпочнувањето на вршењето на дејноста не било регистрирано за вршење на дејност.

Мерка 5 - Закон за поттикнување на вработувањето

Законот за поттикнување на вработувањето беше донесен во март 2003 година од Собранието на Република Македонија, во рамките на Макроекономската политика на Република Македонија за намалување на невработеноста. Целта на овој Закон беше преку намалување на трошоците за работната сила директно да се поттикнува вработувањето на невработените лица.

Со оваа мерка на работодавецот кој ќе вработеше невработено лице на неопределено време над постојниот број на вработените, му се надоместуваа средства за платениот придонес за пензиско и инвалидско осигурување, придонесот за здравствено осигурување и придонесот за вработување, за нововработеното лице за период од 24 месеци од вработувањето.

Целните групи кои беа опфатени со оваа мерка се:

- невработени лица евидентирани во Агенцијата за вработување најмалку 1 година;
- невработени лица на кои претходно им престанал работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурални или слични промени;
- невработени лица на кои претходно им престанал работниот однос по основ на стечај; и
- невработени лица, корисници на социјална парична помош, кои се способни за работа и се социјално необезбедени.

За нововработените работници, на работодавецот му се надоместуваа средствата за уплатените придонеси на плата во фиксен износ од 4.206,00 денари месечно по работник, на секои 60 дена, доколку истиот за тој период исплатил плата и уплатил придонеси на плата.

Работодавците кои вработуваа невработени лица, корисници на паричен надоместок и корисници на социјална помош, покрај правото на надоместување на средствата за уплатените придонеси имаа право на исплата на тримесечен износ на средства во висина од 25% од просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија, односно тримесечен износ на средства во висина на просечно исплатен износ на социјална парична помош во претходната година.

Обврска на работодавецот е да го задржи вработеното лице на работа најмалку двојно повеќе од времето за кое користел надоместување на средствата за придонесите на плата.

Исто така, со оваа мерка невработените лица од целните групи се поттикнуваа на самовработување ако отпочнат со вршење на дејност како трговец поединец, трговско друштво и физичко лице кое врши дејност во согласност со закон, доколку пред отпочнувањето на вршењето на дејноста не бил регистриран за вршење на дејност на свое име или на име на членовите на неговото семејство (брачен другар, деца или родители).

Законот за поттикнување на вработувањето беше во примена во периодот од 16 април до 31 декември 2003 година. Во овој период, со примена на истиот се вработени вкупно 15.308 невработени лица. Според основот на вработување, преовладува целната група на невработени лица евидентирани во Агенцијата за вработување над 1 година (кои во вкупните вработувања учествуваат со 62,3%), потоа невработени лица на кои работниот однос им престанал по основ на стечај (19%), по основ на отказ поради технолошки, економски, структурални или слични промени (17 %), а најмалку се корисници на социјална помош (1,7%).

Средствата за остварување на правата со оваа мерка се обезбедуваа од Буџетот на Република Македонија, во рамките на планираните средства за остварување на Програмата за зголемување на вработеноста и флексибилноста на пазарот на работна сила, во износ од 2 милијарди денари.

Мерка 6- Ослободување од плаќање на данок во земјоделска дејност

Со изменувањето и дополнувањето на Законот за персонален данок од доход ("Службен весник на РМ" бр.8/01) од февруари 2001 година, лицето кое е евидентирано како невработено во Агенцијата за вработување на Република Македонија се ослободува од плаќање на данок од земјоделска дејност за период од 5 години доколку за првпат се определи за земјоделска дејност како основна дејност..Оваа мерка се однесува и на лицето кое ќе се врати на село и ќе

се реактивира како вршител на земјоделска дејност, а претходно било евидентирано како невработено.

Мерка 7- Волонтерска работа

Со Законот за работните односи кој беше во сила од јули 1990 година до декември 1993 година, приправникот можеше стручно да се оспособува за самостојно вршење на работите и задачите и без засновање на работен однос (волонтерска работа) доколку стручното оспособување како услов за самостојно вршење на работите и задачите од соодветната струка е утврдено со закон.

Оваа мерка се однесуваше на приправници од правна и медицинска струка кои задолжителната пракса по дипломирањето ја остваруваат врз принципот на волонтерство.

Приправникот кој вршеше волонтерска работа имаше право на здравствено и инвалидско осигурување за инвалидност и телесно оштетување предизвикано со повреда на работа или професионално заболување, како и право на соодветен паричен надоместок за вршење на работите и задачите во висина од 70% од просечната плата, на товар на средствата од придонесот за вработување на Агенцијата за вработување.

Од 1994 година оваа мерка е предвидена со Општиот колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност. Поради недостаток на средства од придонесот за вработување, оваа мерка не се применува.

Мерка 8-Давање на земјоделско земјиште во сопственост на државата на плодуюживање

Владата на Република Македонија во јули 2003 година донесе Одлука за давање на земјоделско земјиште во сопственост на државата на плодуюживање на одредени категории социјално необезбедени лица ("Службен весник на РМ" бр.51/03).

Како социјално необезбедени невработени лица опфатени се следните категории:

- корисници на социјална помош кои се способни за работа и социјално обезбедени, согласно Законот за социјална заштита;
- невработени корисници на паричен надоместок согласно Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност;
- невработени лица на кој им престанало правото на паричен надоместок во рок од 1 година од престанокот на правото на паричен надоместок;
- евидентирани лица како невработени над 1 година во Агенцијата за вработување;
- вработени кај работодавец што користи земјоделско земјиште во државна сопственост за кое не се плаќани плати и придонеси од плата над 1 година ; и
- социјално необезбедени-земјоделци без сопствена земја.

Доделувањето на земјоделското земјиште на плодуюживање се врши со објавување на јавен оглас во локалните медиуми на подрачјето каде се наоѓа земјиштето што се нуди на плодуюживање.

Со корисникот на правото на плодуюживање Министерот за земјоделство, шумарство и водостопанство склучува договор во кој се утврдува меѓу другото времетраењето на договорот, висината на надоместокот за користење како и помошта која државата ја обезбедува за почнување на плодуюживањето.

Времетраењето на договорот за давање на земјоделско земјиште на плодуюживање не може да биде покусо од 3 години ниту подолго од 5 години и истиот може да се продолжи.

Досега Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство склучило 173 договори за плодуюживање.

Мерка 9 - Вработување на инвалидни лица

Со Законот за вработување на инвалидни лица ("Службен весник на РМ" бр. 44/00 и 16/04) кој е во сила од јуни 2000 година се утврдени посебните услови и погодности за вработување и работење на инвалидните лица, кои потешко наоѓаат вработување.

Со оваа мерка се опфатени инвалидните лица со оштетен вид, оштетен слух, со пречки во гласот, говорот и јазикот, телесно инвалидните лица, лицата со лесни пречки во психичкиот развој, лицата со комбинирани пречки и лица со психози кои поради степенот на инвалидноста имаат специфични потреби во работењето.

Заради финансирање на оваа активна мерка, се издвојуваат 15% од вкупно остварените средства од постојниот придонес за вработување на подсметка во Агенцијата за вработување (Посебен фонд).

Од овие средства се финансираат:

- работното оспособување на инвалидното лице за практична работа за определени работи, согласно потребите на работодавецот и инвалидното лице, како и работното оспособување на вработеното инвалидно лице кое не е оспособено за вршење на соодветни работи;
- вработување на инвалидно лице на неопределено време, за кое по едно вработено инвалидно лице, во зависност од степенот на инвалидноста му се доделуваат на работодавецот неповратни средства во висина од 3.700 евра, односно 5.600 евра, со обврска работодавецот да го задржи инвалидното лице на работа најмалку три години од денот на вработувањето;
- адаптација на работното место на кое ќе работи инвалидното лице, за што се доделуваат неповратни средства во висина од најмногу до 5.600 евра;
- набавка на опрема потребна за вработување и работење на инвалидното лице, за што се доделуваат неповратни средства во висина од најмногу до 9.300 евра, кои може да се доделат еднаш во 3 години; и
- доградба и адаптација на работен простор за вработување и работење на инвалидното лице, за што се доделуваат неповратни средства во висина од најмногу до 9.300 евра, кои може да се доделат еднаш во 3 години.
- Во периодот од донесување на Законот, вработени се вкупно 1.132 инвалидни
- лица (состојба 01.10.2004 година).
- Од донесување на Законот до октомври 2004 година се доделени средства по сите основи во вкупен износ од 318.997.783,00 денари.

5. Како функционираат системите за спроведување на политиката на пазарот на труд? Кои се стапки на регистрирани невработени лица? Кој е соодносот на регистрирани невработени мажи и жени? Која е улогата на официјалните служби за информирање? Кои активни мерки за пазарот на трудот се воспоставени? Колкав дел од невработените се опфатени со овие мерки? Како се финансира вашата активна политика на пазарот на труд?

Дејноста на Агенцијата за вработување на Република Македонија е уредена со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност ("Службен весник на РМ" бр.37/97, 25/00, 101/00, 50/01,25/03, 37/04 и 4/05). Активностите на Агенцијата за вработување се

насочени кон: размена на трудот во смисла на давање на услуги на работодавците, совети на работодавците за законите и другите прописи и нивната примена, обука, преквалификација или доквалификација на невработените и други лица, советување на работодавците за вработување на невработените лица со поволни услови, услуги на невработените лица и други лица што бараат работа, професионална ориентација на невработените лица и другите лица кои бараат работа, посредување за вработување во земјата и во странство, евиденција на работодавците и невработените лица, јавни работи и осигурување во случај на невработеност.

Со измените и дополнувањата на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност ("Службен весник на РМ" бр.37/04), Агенцијата за вработување ги прошири своите активни мерки во делот на подготовка на невработените за вработување. Тие се однесуваат на: обука, преквалификација или доквалификација пред престанокот на работниот однос, краткорочни обуки за вработување на невработени лица, обука на работно место и обука за учество на невработените лица во јавни работи.

Освен тоа, со оваа измена на законот проширени се активностите на Агенцијата за вработување и на агенциите за посредување при вработување, за вработување во земјата и во странство. Истовремено се засилува и меѓусебната размена на информациите за слободните работни места и за упатување на невработените лица заради вработување.

Агенцијата за вработување во својот делокруг на работа, низ конкретни програми и мерки, ја спроведува политиката на пазарот на работна сила предвидена во Националниот акционен план за вработување 2004-2005 година (усвоен во февруари 2004). Во рамките на активната политика на пазарот на трудот во 2004 година проширен е опфатот на клиентите во Работните клубови, преку модернизираниите форми на услуги во посредувањето за невработените и работодавците и на друг начин. Предвидените активни мерки се реализираат според утврдените приоритети кои се идентификувани врз база на истражување на обемот и структурните карактеристики на понудата и побарувачката на работна сила.

Со новата организациона поставеност на Агенцијата за вработување и нејзината трансформација, која заврши кон крајот на 2004 година, во најкус можен рок ќе се воспостават мерни инструменти за мониторинг на ефективноста во примената на активните мерки на пазарот на трудот. Оценките од мониторингот ќе бидат искористени за унапредување на функциите на Агенцијата за вработување, а воедно ќе бидат презентирани и на други надлежни субјекти.

Работа со невработени лица

Во 2004 година согласно измените во законската регулатива, зголемен е бројот на мерките и инструментите за пазарот на работна сила што ги применува Агенцијата за вработување во работата со невработените лица, а кои имаат за цел зголемување на неговата флексибилност. Тие се однесуваат како на мерките во сферата на обуките на невработените лица (подготовка за вработување) кои попримаат нови, пофлексибилни димензии, така и на формите на посредување при вработувањето. Овие мерки се помалку ќе бидат административно - технички, а се повеќе активни, преку воспоставување на Интернет берза на трудот во сите работни клубови во локалните центри за вработување, за што подготовките беа завршени во 2003 година. Советувањата на невработените лица и информациите од пазарот на трудот, потоа нивната професионална ориентација и другите форми на услуги и помош за вработување се очекува да влијаат врз намалување на долгорочната невработеност, обезбедување на потребите на работодавците на поквалитетен начин, зголемување на просторната и професионалната мобилност на работната сила. За олеснување на целиот административен процес, покрај другото ќе бидат воведени нови, поедноставни процедури (организација на процедурите) се до моментот кога ќе се воспостави компјутерско поврзување на службите и институциите кон кои Агенцијата за вработување е упатена во својата работа (Фондот на ПИОМ, Фондот за здравствено осигурување на Македонија, Центрите за социјална

работа, Државниот трудов инспекторат, Управата за јавни приходи, Државниот завод за статистика, Регистарските судови и др.).

Услугите што Агенцијата за вработување ги дава на невработените во иднина ќе бидат сообразени со потребите и приоритетите на целните групи. За таа цел попрецизно ќе се дефинираат и видовите на услугите, зависно од карактерот на потребите на невработените лица или (целната) група на невработените.

Агенцијата за вработување како современа служба акцентот во работењето со невработените лица се повеќе го става на нивната активна позиција во решавањето на проблемот на невработеноста. Со воведување на новите инструменти и методи за работа (на пример, изработка на акциони планови за вработување), поинтензивно се работи на мотивацијата на невработените за самопроценка на сопствените работни, стручни и лични потенцијали. Воедно истите им овозможуваат на вработените во Агенцијата да направат поквалитетна проценка на знаењата, вештините и другите карактеристики на невработените лица. Тоа придонесува за поквалитетна стручна помош и водство за нивно успешно претставување на пазарот на трудот и вработување. Новите инструменти и техники (индивидуална работа, работилнички пристап, тимска работа и др.) овозможуваат и подобар избор на кандидатите за потребите на работодавците, попрегледна база на вкупниот човечки потенцијал, планска и систематска подготовка на невработените лица за барање работа и вработување, посебно на лицата со намалени можности за вработување.

Работа со работодавци

Во решавањето на невработеноста Агенцијата за вработување своите активности се повеќе ги насочува кон зајакнување на соработката со работодавците преку унапредување на активните мерки и анализата на состојбите на пазарот на трудот. Постојано се зголемува динамиката на нивните контакти и соработка и се остварува попрецизно истражување на потребите на пазарот на трудот и се воспоставува активен процес на посредување во вработувањето.

За таа цел Агенцијата за вработување планира развивање нови форми на соработка со работодавците со кои активно, стручно, професионално и организирано ќе се утврдуваат нивните потреби. На тој начин ќе се воспостави партнерски однос меѓу двете страни на полето на вработувањето и ќе се развиваат техниките за меѓусебно подобро информирање помеѓу Агенцијата за вработување и работодавците.

Податоците за бројот и структурните карактеристики на невработените лица во Република Македонија се добиваат од два извора:

- Административни и
- Анкетни

Административните податоци (регистралираната невработеност) ги прибира и објавува Агенцијата за вработување на Република Македонија. Невработеноста во Македонија континуирно се регистрира од 1953 година.

Анкетните податоци за регистрирана и нерегистрирана невработеност се следат преку Анкетата за работна сила (АРС), што ја спроведува Државниот завод за статистика почнувајќи од 1996 година.

Разликата помеѓу податоците за невработеност од двата извора е мошне голема. Таа е условена од различниот методолошки приод во дефинирањето и мерењето на невработеноста

Стапката за регистрираната невработеност се пресметува врз основа на податоците за бројот на невработените лица од Агенцијата за вработување и податоците за бројот на вработените лица од административни извори, од Државниот завод за статистика. Оваа стапка во периодот на транзиција забележува пораст. Стапката на регистрираната невработеност може да се

оцени како нереален показател за степенот на ангажираноста на работната сила во Република Македонија. Ваквата констатација произлегува од сознанието дека значителен дел од евидентираниите невработени лица активно не бараат работа и се пријавуваат заради остварување на одредени права. Бројот на регистрираните вработени, исто така, не ја одразуваат реалната состојба, бидејќи со податоците од административните извори не се опфатени сите вработени во формалниот сектор, вработените во неформалниот сектор (сивата економија) и активните лица во аграрната дејност.

Со цел да се добие пореална слика за обемот и структурните карактеристики на работната сила во Република Македонија од 1996 година се спроведуваат истражувања на пазарот на трудот преку Анкетата за работна сила. Анкетата се спроведува во согласност со методолошките препораки на Меѓународната организација на труд (ИЛО) и препораките на Европското статистичко биро (ЕУРОСТАТ), и претставува извор на меѓународно споредливи податоци во областа на статистиката на трудот.

Со Анкетата за работна сила опфатена е регистрираната и нерегистрираната невработеност и апроксимиран е обемот на вработените лица во формалниот и неформалниот сектор, како и активното население во аграрниот сектор. Оттаму, таа дава пореална дијагноза на стапката на невработеност. Сепак, и со податоците од Анкетата за работна сила се потврдува неповолната состојба во однос на димензиите на невработеноста во Република Македонија.

Број на невработени лица и стапки на невработеност во Република Македонија, 1990 -2003										
Извори на податоци	1990	1994	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Невработени лица										
Административни	156323	189906	235135	250508	275232	332812	366211	360340	374144	390361
APC	/	/	251489	288213	284064	261451	261711	263196	263483	315868
Стапки на невработеност										
APC	/	/	31,9	36,0	34,5	32,4	32,2	30,5	31,9	36,7

Извор: ДЗ за статистика,

Во периодот на транзиција дојде до големи промени не само во обемот, туку и во демографските и социо-економските карактеристики на невработените. Во поглед на половата структура на регистрираната невработеност евидентно е намалувањето на учеството на невработените жени од 51,1% (1990) на 43,0% (2003 година), иако нивниот апсолутен обем бележи континуиран пораст. Оваа тенденција ја потврдуваат и податоците од Анкетата за работна сила. Ваквата состојба е резултат на големиот пораст на бројот на невработените мажи поради отпуштањата од работа.

Во 2004 година продолжи трендот на намалување на учеството на невработените жени. Така, во месец август 2004 година во Агенцијата за вработување на Република Македонија евидентирани се 392 909 невработени лица од кои мажи се 224.765 (57,2%), а жени се 168.144 (42,8%).

Полова структура на регистрираната невработеност во Република Македонија

Година	невработени	%	мажи	%	жени	%
1999	354.660	100	197.670	55,74	156.990	44,26
2000	366.211	100	202.630	55,33	163.581	44,67
2001	360.340	100	200.945	55,77	159.395	44,23
2002	374.144	100	209.131	55,90	165.013	44,10
2003	390.361	100	222.424	56,98	167.937	43,02
Август						

* За периодот 1999-2003 година бројот на невработени е со состојба на 31.12, а за 2004 година последен податок е со 31.08. 2004год.

Агенцијата за вработување на Република Македонија обезбедува транспарентност на услугите што ги дава и информациите со кои располага од областа на пазарот на трудот. Нејзините служби настојуваат навремено да ги информираат не само невработените лица и работодавците, туку и другите корисници на нејзините услуги за промените во работењето на Агенцијата и во законската регулатива од оваа област. Притоа се користат сите медиуми за јавно информирање, електронски и печатени.

Улогата на информативен центар Агенцијата за вработување ја реализира преку следните активности:

- Јавна презентација на стручни прилози, теми од вработувањето и невработеноста, информации од областа на пазарот на трудот и др.;
- Печатење на месечни билтени со постојано збогатување на нивната содржина;
- Организација на трибини со присуство на претставници од работодавците и невработените лица во рамките на работните клубови во центрите за вработување, за да се добијат сознанија за нивните идеи и препораки за подобрување на услугите што можат да ги добијат во Агенцијата за вработување;
- Отворена телефонска линија за постојана комуникација со клиентите. На овој начин работодавците и невработените лица може најнепосредно да побараат совет за услугите што може да ги добијат од Агенцијата за вработување, како и да ги соопштат сопствените сугестии за подобрување на истите;
- Подготовка и печатење на материјали за информирање на невработените лица и работодавците.

Агенцијата за вработување постојано го унапредува својот компјутерски центар и ја збогатува сопствената веб страна, која, меѓу другото, е наменета и за давање разни упатства за работодавците и невработените лица. Содржините на билтените, упатствата, обрасците, брошурите, каталозите и другите материјали, како и статистичките податоци за вработувањето и невработеноста континуирано се наоѓаат на Web страницата на Агенцијата за вработување www.zvrm.gov.mk на Интернет, а истата се ажурира еднаш месечно.

Во досегашниот период беа воспоставени повеќе активни мерки на пазарот на трудот. Од нив денес се спроведуваат: услуги од размена на трудот на невработените лица и другите лица кои бараат работа (советување за вработување, професионална ориентација, подготовка за вработување на невработените и други лица), вложување на паричниот надоместок, јавни работи, вработување на инвалидни лица. Законската рамка, надлежните органи, начинот на финансирање и нивното следење подетално се опишани во одговорот на прашањето 13_VI_A_4.

Во 2004 година политиката на пазарот на работна сила беше насочена кон креирање на нова концепција на водење на активна политика за генерирање на нови можности за вработување преку заедничко и координирано дејствување на сите чинители на пазарот на трудот. Нејзините мерки и активности беа фокусирани кон создавање на услови и поддршка за отварање на нови работни места, организирање на програми за обука и осовременување на информацискиот систем.

Покрај спроведувањето на наведените активни мерки за вработување, Агенцијата за вработување е активен учесник и реализатор на голем број проекти што се во функција на зголемувањето на вработувањето и осовременувањето на функциите на Агенцијата (Проекти во рамките на CARDS програмата, потоа проекти на Светска банка, UNDP и други, што се финансираат од странски донатори).

Имајќи ги предвид изнесените податоци (содржани во одговорот на прашањето број 13_VI_A_4 за бројот на лицата коишто беа вклучени во програмите за подготовка за вработување, потоа оние коишто беа вработени по основ на вложување на паричниот надоместок, , како и вработените инвалидни лица може да се констатира дека со споменатите активни мерки на пазарот на трудот беше опфатен мошне мал дел од невработените лица во Република Македонија. Тој е нешто поголем со примената на Законот за поттикнување на вработувањето. Имено, со него за нешто повеќе од девет месеци во 2003 година беа вработени околу 15.000 лица, што претставува 4,8% од вкупниот број невработени лица утврден со Анкетата за работна сила.

Финансирање на активната политика на пазарот на труд

Планирани вкупни приходи на Агенцијата за вработување на Република Македонија за 2004 година се во износ од 7.806.879.000,00 денари. Структурата на вкупните приходи ја сочинуваат:

- Приходи од придонесот за вработување во износ од 1.270.000.000,00 денари со учество во структурата на вкупните приходи со 16,26%.
- Други приходи во износ од 25.000.000,00 денари и учествуво од 0,32%.
- Трансфери од Буџетот во износ од 6.318.319.000,00 денари и учество од 80,93%.
- Пренесен вишок на приходи од претходната година кој изнесуваше 193.560.000,00 денари со учество од 2,48%.

Вкупните расходи на Агенцијата за вработување на Република Македонија за 2004 година беа планирани во износ од 7.806.879.000,00 денари.

- Средствата за обезбедување на правата за време на невработеност, вклучувајќи го и финансирањето на активните политики на пазарот на трудот за 2004 година беа планирани во износ од (7.566.494.000,00 денари). Тие во структурата на вкупните расходи на Агенцијата за вработување учествуваат со 96,92%.

Од овие средства за финансирање на активните политики на пазарот на трудот беа планирани 966.582.000,00 денари што претставува 12,38% од вкупните расходи. Од овие средства за обука, преквалификација или доквалификација беа планирани 30.000.000,00 денари со учество од 0,38% во структурата на вкупните расходи), за вработување на инвалидни лица 331.582.000,00 (4,25%) и за исплата по основ на Законот за поттикнување на вработувањето беа планирани (605.000.000,00)(7,75%).

- Расходите за стручната служба за 2004 година беа планирани во износ од 240.385.000,00 денари.

В. Социјална политика

1. Дали во вашата земја има социјален фонд кој одговара или е сличен на Европскиот социјален фонд (ЕСФ)

Во Република Македонија не постои социјален фонд кој одговара или е сличен на Европскиот социјален фонд (ЕСФ). Од аспект на редистрибутивните механизми во доменот на вработувањето, професионалното усовршување и социјалната вклученост постојат неконтрибутивни социјални трансфери (активни и пасивни) како дел од националниот систем на социјална заштита (пр. бенифиции за невработени, услуги за обука, преквалификација, доквалификација, парична социјална помош). Зајакнувањето на овие трансфери периодично го надополнуваат кредитите и развојните проекти администрирани со посредство на меѓународните актери, особено на Светската Банка, УСАИД и Европската Унија.

Во овој момент се работи на имплементација на одделни проекти во рамки на КАРДС програмата на Европска унија. Со споменатите проекти се врши креирање на политика на вработување базирана врз политиката за вработување на Европската унија, и тоа преку подготовка на Националниот Акционен план за вработување и реформи во врска со институционалната поставеност на институциите на пазарот на трудот со цел подготвување на овие институции за користење на структурните фондови на Европската Унија.

Согласно потребите на активностите поврзани со Европскиот социјален фонд, Република Македонија ќе креира релевантна инфраструктура и ќе обучи персонал кој ќе биде во можност да ги имплементира програмите поврзани со принципите на ЕСФ. Исто така, заради ефективно користење на фондовите од ЕСФ, Република Македонија ќе ја зајакне меѓу-министерската координација на национално и локално ниво и ќе воспостави инфраструктура за соодветна подготовка, имплементирање и мониторирање на програмите поврзани со Европскиот социјален фонд.

2. Каква е административната поставеност во врска со оваа политика?

- a) Министерство, вклучена администрација;**
- b) меѓуминистерска координација;**
- c) стручно образование и системи за обука;**
- d) јавни услуги за вработување;**
- e) координација со Европскиот центар за вработување (ЕЦВ) и процесот на социјална инклузија;**
- f) учество на други институции/партнери (партнерство)?**

a)

За креирање, администрирање и супервизија во имплементирањето на социјалната политика во Република Македонија е задолжено Министерството за труд и социјална политика (МТСП). Администрирањето на домените на социјалната политика се спроведува преку секторите во рамки на Министерството и тоа: Сектор за труд, Сектор за пензиско и инвалидско осигурување, Сектор за социјална заштита, Сектор за заштита на децата и Сектор за меѓународна соработа (во чиј состав функционира и Одделението за Европска интеграција). Дополнителни органи во составот на Министерството се Управата за прашања на борците и инвалидите и Државниот Инспекторат за труд. Во рамки на своите ингеренции, Министерството за труд и социјална политика ја контролира работата на Центрите за социјална работа, Установите за социјална заштита, детските градинки и Заводот за социјални дејности. Покрај поставеноста на МТСП на централно ниво, функционираат и 35 регионални/подрачни единици на Министерството. Министерството за труд и социјална политика врши надзор врз работата на Агенцијата за вработување, Фондот за пензиско и

инвалидско осигурување и Агенцијата за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување.

b)

Во развојот и администрирањето на политиките од јавен интерес во кои спаѓа и социјалната политика, покрај Министерството за труд и социјална политика учествуваат и други министерства со специфични надлежности. Тука спаѓаат: Министерството за економија, Министерството за внатрешни работи, Министерството за здравство, Министерството за образование и наука, Министерството за локална самоуправа, Министерството за правда и Министерството за финансии.

Меѓуминистерската координација се остварува во посебни домени (пр. вработување) на ниво на меѓуминистерски Комитети, комисии и работни групи. Заради правна контрола на предлозите за измена на законите од доменот на социјалната политика во рамки на Парламентот постои Парламентарна комисија за труд и социјална заштита.

c)

Стручното образование и обуката се во надлежност на Министерството за образование и наука. Тоа се организира низ двегодишна стручна специјализација и три и четири годишно стручно образование. Во тек се сериозни реформи на овој образовен потсистем кои се финансиски поддржани од програмите на ЕУ. Имено, VET 1 проектот е финансиран со средства од Phare програмата, додека VET 2 и тековниот VET 3 се поддржани со средства од CARDS програмата. Главни цели на овие реформски зафати се создавање услови за задоволување на потребите на пазарот на трудот и зајакнување на практичната компонента во текот на средното стручно образование.

Стручната обука за возрасни се реализира низ разни облици на неформално образование преку организација на курсеви од страна на воглавно приватни, а поретко и од јавни понудувачи на услуги за обука. Во Република Македонија покрај постојните 13 работнички универзитети, во последните неколку години се појавија неколку консултантски компании како понудувачи на услуги за обука во сферата на претприемаштвото, маркетингот и менаџментот. Покрај овие постојат и голем број на приватни центри за изучување на странски јазици и информатика. За сите овие облици на неформално образование се издаваат соодветни сертификати или уверенија за чие признавање во Република Македонија сеуште не е востановен соодветен систем. За таа цел е веќе подготвена работна верзија на Законот за стручно образование и обука со кој ќе се регулира оваа област.

Агенцијата за вработување спроведува програми за обука преквалификација или доквалификација на невработените и други лица заради вработување. Програмите можат да бидат краткорочни обуки за вработување на невработени лица, обуки на работното место и обука за учество на невработени лица за потребите на јавни работи, како и обуки за лица на кои им претстои престанок на работен однос.

Обуките можат да се вршат самостојно, од Агенцијата за вработување и преку јавни и приватни обезбедувачи на обука. Обуките можат да бидат и интерни и истите се спроведуваат за потребите на самиот работодавец. Кандидатите се оспособуваат за извршување на работи потребни за работното место.

d)

Јавните услуги за вработување на Агенцијата за вработување на Република Македонија се уредени со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност ("Службен весник на РМ" бр.37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03 и 04/05), кој опфаќа: размена на трудот во смисла на давање на услуги на работодавците, совети на работодавците за законите и другите прописи и нивната примена, обука, преквалификација или доквалификација на невработените и други лица, советување на работодавците за вработување на невработените лица со поволни услови, услуги на невработените лица и други лица што бараат работа,

професионална ориентација на невработените лица и другите лица кои бараат работа, посредување за вработување во земјата и во странство, евиденција на работодавците и невработените лица, јавни работи и осигурување во случај на невработеност.

Со измените и дополнувањата на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност ("Службен весник на РМ" бр. 37/04), Агенцијата за вработување ги прошири своите активни мерки и на обука, преквалификација или доквалификација пред престанокот на работниот однос, краткорочни обуки за вработување на невработени лица, обука на работно место и обука за учество на невработените лица во јавни работи.

Исто така, со оваа измена проширени се активностите на Агенцијата за вработување за вработување во странство, а воедно се засилува и меѓусебната размена на информациите за слободните работни места и упатување на невработените лица заради вработување.

Работа со работодавци

Во решавањето на невработеноста Агенцијата за вработување своите активности се повеќе ќе ги насочува кон подобрување и унапредување на активните мерки, анализата на пазарот на трудот и зајакнување на соработката со работодавците. Пред се, ќе се зголеми динамиката на контактите помеѓу Агенцијата за вработување и нејзините служби со работодавците, што е неопходно не само заради попрецизно истражување на потребите на пазарот на трудот, туку како ефект од тоа, заради активен процес на посредување во вработувањето. Затоа Агенцијата за вработување континуирано ќе развива нови форми на работа со кои активно, стручно, професионално и организирано ќе се утврдуваат потребите на работодавците и ќе се обезбеди суштинска соработка низ партнерски однос со нив на полето на вработувањето.

Работа со невработени лица

Преку зголемување на мерките и инструментите за пазарот на трудот ќе се зголеми флексибилноста на пазарот на работна сила. Таквите мерки и инструменти во поголем степен се утврдени со новата законската регулатива, така што Агенцијата за вработување ќе обезбеди поширок опфат на можностите. Сферата на обуките (подготовка за вработување) ќе поприми нови, пофлексибилни димензии, како и формите на посредувањето, кои се помалку ќе бидат административно - технички, а се повеќе активни (преку воспоставување на интернет берза на трудот во сите Работни клубови во локалните центри за вработување, за што подготовките беа завршени во 2003 година, како и на друг начин). Советувањата на невработените и информациите за пазарот на трудот, како и професионалната ориентација и другите форми на услуги и помош за вработување уште повеќе ќе можат да ги отворат перспективите за скратувањена перидот до вработување, на работодавците ќе им се задоволат потребите на поквалитетен начин, а мобилноста на работната сила ќе биде поголема. Активната политика на пазарот на работна сила е една од најефикасните методи за зголемување на флексибилноста на пазарот на трудот.

Акцентот во работењето на Агенцијата за вработување како современа служба во работењето со невработените лица се повеќе е ставен на активната позиција на невработените во решавањето на проблемот на невработеноста. Со воведување на нови инструменти и методи за работа (пр. изработка на акциони планови за вработување), се работи поинтензивно на мотивацијата на невработените за самопроценка на сопствените работни, стручни и лични потенцијали, а воедно истите им овозможуваат на вработените да направат поквалитетна проценка на знаења, вештини и други карактеристики на невработените лица. Тоа придонесува за поквалитетна стручна помош и водство при зголемувањето на можностите за успешно претставување на пазарот на трудот и вработување. Новите инструменти и техники (индивидуална работа, активен пристап, тимска работа и др.) овозможуваат и подобар избор на кандидатите за потребите на работодавците, попрегледна база на вкупниот човечки потенцијал, планска и систематска работа на подготовката за вработување на невработените лица а особено на лицата со намалени можности за вработување .

Мерки за вработување

Согласно Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, Агенцијата за вработување ги обезбедува следните јавни услуги за вработување:

- Советување за вработување

Советувањето за вработување подразбира услуги за невработените и други лица за пренесување знаења и техники за успешно барање работа и вработување. Целта на оваа програма која се реализира во Работните клубови при Агенцијата за вработување, е да се поттикне иницијативата и активниот став на лицата кои бараат вработување кон решавањето на проблемот на вработувањето, како и да се зајакне нивниот капацитет за успешно претставување на пазарот на трудот, успешно барање работа и вработување.

Корисниците на услугите на работните клубови можат да добијат советодавни и информативни услуги од областа на нивните права и обврски, информации за состојбите на пазарот на трудот, едукација на разни теми од сферата на вработувањето, обука низ работилници со програми за психолошка помош и поддршка, оспособување за успешно претставување на пазарот на трудот (интервју, работна биографија и др.), оспособување за подготовка на акционен план за барање работа, мотивирање и обука за самовработување и друго.

- Професионална ориентација

Советување за професионална ориентација се дава на невработени лица, ученици, студенти, вработени и инвалидни лица со цел да им се помогне при изборот на занимањето и професионалниот развој. Професионалната ориентација ги подразбира услугите на Агенцијата за вработување за невработените и други лица кои бараат работа, за избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор и информирање на потребите од одделни занимања, како и можностите за вработување. Го опфаќа и индивидуалното советување при избор на занимање според желбите, интересот и способностите на лицата за одредено занимање и според потребите и можностите на пазарот на трудот.

Покрај професионалното советување и ориентација како помош при изборот на занимањето и идното вработување за невработените и други лица, активностите на професионалната селекција се насочени и кон работодавците како помош при изборот на кандидатите за обука, преквалификација или доквалификација и при изборот на кандидатите за нови вработувања.

- Подготовка за вработување на невработените и други лица.

Едно од правата на невработеното лице е правото на подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација). Со оваа мерка се овозможува стекнување и дополнување на знаењата на невработените и други лица заради нивно вработување.

Обука, преквалификација или доквалификација на невработените и други лица се врши за познат работодавец и може да трае од 1 до 3 месеци. Работодавецот има обврска да заснова работен однос на неопределено време со најмалку 90% од вкупниот број на невработени лица, односно работници вклучени во подготовката за вработување и да ги задржи на работа најмалку една година. За време на подготовката и по засновањето на работниот однос работодавецот не може да го намали бројот на вработените на неопределено време, во рок од 1 година.

Агенцијата за вработување ги прошири своите активни мерки и на обука, преквалификација или доквалификација пред престанокот на работниот однос, краткорочни обуки за вработување на невработени лица, обука на работно место и обука за учество на невработените лица во јавни работи.

- Вложување на паричниот надоместок

Со цел да се поттикне вработувањето и да се стимулираат работодавците и невработените лица, со оваа мерка се дава можност неисплатениот дел од паричниот надоместок по барање на невработеното лице да се исплати во еднократен износ или во месечни рати но не подолго од 24 месеци, доколку невработеното лице средствата ги користи за засновање на работен однос на неопределено време. Корисникот на средствата е должен да ги врати искористените средства на Агенцијата за вработување доколку на невработеното лице му престане работниот однос не по негова вина, пред истекот на двојно повеќе време од времето за кое користел средства со банкарска камата на средствата по видување.

- Јавни работи

Заради работно ангажирање во јавните работи се вклучуваат невработени лица кои се пријавуваат во Агенцијата за вработување. Јавните работи се извршуваат врз основа на програма за јавни работи што ја подготвува организаторот. Како организатор на јавните работи може да се јават единиците на локалната самоуправа и заинтересираните работодавци од јавниот сектор.

За време на вршење на јавните работи организаторот на работно ангажираните лица им обезбедува надоместок за извршената работа, не помал од утврдениот износ на платата за ист вид на работи според Колективниот договор, превоз или надоместок за превоз до местото за извршување на работите и назад, исхрана, осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување и др.

Ако организаторот на јавните работи ангажира невработени лица корисници на паричен надоместок на јавни работи над 30 дена, има право на надомест од Агенцијата за вработување месечно во висина на паричниот надоместок на ангажираното невработено лице, но не повисок од утврдениот износ на платата за ист вид на работи според Колективниот договор.

- Ослободување од плаќање персонален данок од доход.

Со оваа мерка се стимулира работодавецот кој ќе вработи работник на неопределено време над бројот на вработените на неопределено време, на денот на влегувањето во сила на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, за нововработените работници да биде ослободен од плаќање персонален данок од доход за време од 3 години, доколку вработи невработено лице кое е евидентирано во Агенцијата за вработување најмалку 1 година. Оваа мерка се однесува и на работодавецот кој ќе започне вршење на дејност како трговец поединец или основач на трговско друштво, како и на физичко лице кое врши дејност во согласност со Закон а кое пред отпочнувањето на вршењето на дејноста не било регистрирано за вршење на дејност.

- Закон за поттикнување на вработувањето

Со Законот за поттикнување на вработувањето што беше донесен во март 2003 година од Собранието на Република Македонија, во рамките на Макроекономската политика на Република Македонија за намалување на невработеноста, со оваа активна мерка директно се поттикна вработувањето на невработените лица.

Со оваа мерка на работодавецот кој ќе вработеше невработено лице на неопределено време над бројот на вработените, му се надоместуваа средства за платениот придонес за пензиско и инвалидско осигурување, придонесот за здравствено осигурување и придонесот за вработување, за нововработеното лице за период од 24 месеци од вработувањето.

Целните групи кои беа опфатени со оваа мерка се:

- невработени лица евидентирани во Агенцијата за вработување најмалку 1 година;
- невработени лица на кои претходно им престанал работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурални или слични промени;

- невработени лица на кои претходно им престанал работниот однос по основ на стечај; и
- невработени лица, корисници на социјална парична помош, кои се способни за работа и се социјално необезбедени.

За нововработените работници, на работодавецот му се надоместуваа средствата за уплатените придонеси на плата во фиксен износ од 4.206,00 денари месечно по работник, на секои 60 дена, доколку истиот за тој период исплатил плата и уплатил придонеси на плата.

Работодавците кои вработуваа невработени лица, корисници на паричен надоместок и корисници на социјална помош, покрај правото на надоместување на средствата за уплатените придонеси имаа право на исплата на тримесечен износ на средства во висина од 25% од просечната месечна нето плата по работник во Републиката, односно тримесечен износ на средства во висина на просечно исплатен износ на социјална парична помош во претходната година.

Обврска на работодавецот е да го задржи вработеното лице на работа најмалку двојно повеќе од времето за кое користел надоместување на средствата за придонесите на плата.

Исто така, со оваа мерка невработените лица од целните групи се поттикнуваа на самовработување ако отпочнат со вршење на дејност како трговец поединец, трговско друштво и физичко лице кое врши дејност во согласност со закон, доколку пред отпочнувањето на вршењето на дејноста не бил регистриран за вршење на дејност на свое име или на име на членовите на неговото семејство (брачен другар, деца или родители).

Оваа мерка беше во примена во периодот од 16 април до 31 декември 2003 година и во овој период, со примена на истата се вработени вкупно 15.308 невработени лица.

- Ослободување од плаќање на данок во земјоделска дејност

Со изменувањето и дополнувањето на Законот за персонален данок од доход ("Службен весник на РМ" бр.8/01) од февруари 2001 година, лицето кое е евидентирано како невработено во Агенцијата за вработување на Република Македонија се ослободува од плаќање на данок од земјоделска дејност за период од 5 години доколку за првпат се определи за земјоделска дејност како основна дејност, како и лицето кое ќе се врати на село и ќе се реактивира како вршител на земјоделска дејност а претходно било евидентирано како невработено.

- Волонтерска работа

Со Законот за работните односи кој беше во сила од јули 1990 година до декември 1993 година, приправникот можеше стручно да се оспособува за самостојно вршење на работите и задачите и без засновање на работен однос (волонтерска работа) ако стручното оспособување како услов за самостојно вршење на работите и задачите од соодветната струка е утврдено со закон.

Приправникот кој вршеше волонтерска работа имаше право на здравствено и инвалидско осигурување за инвалидност и телесно оштетување предизвикано со повреда на работа или професионално заболување, како и право на соодветен паричен надоместок за вршење на работите.

- Давање на земјоделско земјиште во сопственост на државата на плодуюживање

Владата на Република Македонија во месец јули 2003 година донесе Одлука за давање на земјоделско земјиште во сопственост на државата на плодуюживање на одредени категории социјално необезбедени лица ("Службен весник на РМ" бр.51/03). Со оваа мерка на социјално необезбедените лица им се дава на плодуюживање земјоделско земјиште во сопственост на државата.

Како социјално необезбедени невработени лица опфатени се следните категории:

- корисници на социјална помош кој се способни за работа и социјално обезбедени, согласно Законот за социјална заштита;
- невработени корисници на паричен надоместок согласно Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност;
- невработени лица на кој им престанало правото на паричен надоместок во рок од 1 година од престанокот на правото на паричен надоместок;
- евидентирани лица како невработени над 1 година во Агенцијата за вработување;
- вработени кај работодавец што користат земјоделско земјиште во државна сопственост за кое не се плаќани плати и придонеси од плата над 1 година ; и
- социјално необезбедени-земјоделци без сопствена земја.

Доделувањето на земјоделското земјиште на плодуюживање се врши со објавување на јавен оглас во локалните медиуми на подрачјето каде се наоѓа земјиштето што се нуди на плодуюживање.

Со корисникот на правото на плодуюживање Министерот за земјоделство, шумарство и водостопанство склучува договор во кој се утврдува меѓудругото времетраењето на договорот, висината на надоместокот за користење како и помошта која државата ја обезбедува за почнување на плодуюживањето.

Времетраењето на договорот за давање на земјоделско земјиште на плодуюживање не може да биде покусо од 3 години ниту подолго од 5 години и истиот може да се продолжи.

- Вработување на инвалидни лица

Со Законот за вработување на инвалидни лица ("Службен весник на РМ" бр. 44/00 и 16/04) кој е во сила од јуни 2000 година се утврдени посебните услови и погодности за вработување и работење на инвалидните лица, кои потешко наоѓаат вработување.

Со оваа мерка се опфатени инвалидните лица со оштетен вид, оштетен слух, со пречки во гласот, говорот и јазикот, телесно инвалидните лица, лицата со лесни пречки во психичкиот развој, лицата со комбинирани пречки или лица со психози кои поради степенот на инвалидноста имаат специфични потреби во работењето.

Заради финансирање на оваа активна мерка, се издвојуваат 15% од вкупно остварените средства од постојниот придонес за вработување на подсметка во Агенцијата за вработување (Посебен фонд).

Од овие средства се финансираат:

- работното оспособување на инвалидното лице за практична работа за определени работи, согласно со потребите на работодавецот и инвалидното лице, како и работното оспособување на вработеното инвалидно лице кое не е оспособено за вршење на соодветни работи;
- вработување на инвалидно лице на неопределено време, за кое по едно вработено инвалидно лице, во зависност од степенот на инвалидноста му се доделуваат на работодавецот неповратни средства во висина од 3.700 евра, односно 5.600 евра, со обврска работодавецот да го задржи инвалидното лице на работа најмалку три години од денот на вработувањето.
- адаптација на работното место на кое ќе работи инвалидното лице, за што се доделуваат неповратни средства во висина од најмногу до 5.600 евра;
- набавка на опрема потребна за вработување и работење на инвалидното лице, за што се доделуваат неповратни средства во висина од најмногу до 9.300 евра, кои можат да се доделат еднаш во 3 години; и

- доградба и адаптација на работен простор за вработување и работење на инвалидното лице, за што се доделуваат неповратни средства во висина од најмногу до 9.300 евра, кои можат да се доделат еднаш во 3 години.

Покрај наведените активни мерки за вработување, Агенцијата за вработување е активен учесник и реализатор на голем број на проекти кои се во функција на зголемување на вработувањето.

е)

Агенцијата за вработување на Република Македонија нема воспоставено координација со Европскиот центар за вработување(ЕЦВ), но континуирано соработува со службите за вработување на земјите од регионот (Србија, Хрватска, Словенија, Бугарија, Босна и Херцеговина) и постојано прави напори за развој и проширување на соработката и со земјите членки на ЕУ. Од 2000 година Агенцијата за вработување стана членка на Светската асоцијација на јавните служби за вработување WAPES и низ учество во работењето на истата остварува контакти, размена и соработка со земјите од Европа

Во рамки на Министерството за труд и социјална политика во Секторот за социјална заштита функционира одделение за заштита и згрижување на социјално исклучени лица.

Во рамки на меѓуопштински центар за социјална работа на град Скопје функционира служба за социјално исклучени лица. Службата се грижи за собирање на податоците за бројот на социјално исклучените лица, остварува контакти со истите, има надлежност на следење на спроведување на активностите на овој домени.

За спроведување на услугите за социјално исклучените лица креирани се и привремени прифатилишта (шелтери) кои што обезбедуваат дневен престој и услуги за категории како улични деца, жртви на училишно насилство, раселени лица и други.

Покрај овие паралелно свој придонес даваат и невладините организација во обезбедување услуги за социјално исклучени лица

ф)

Согласно потребите кои ги диктираат најновите економски, демографски и социјални трендови, социјалната политика во Република Македонија кореспондира со плуралниот модел, каде сè поголемо учество имаат невладиниот/непрофитен, приватниот и неформалниот сектор.

Во доменот на социјалниот дијалог, државата оддржува редовни консултативни средби со социјалните партнери (Асоцијациите на Синдикатите и Асоцијациите на Работодавците). Принципот на тројно разгледување во социјалната политика се спроведува преку колективни договори и функционирањето на Економско-социјалниот совет (воспоставен во 1997 година, а сочинет од членовите Владата на Република Македонија, Сојузот на синдикатите на Македонија и Стопанската комора на Македонија).

По донесување на Законот за здруженија на граѓани и фондации ("Службен весник на РМ" 80/93, 33/95, 43/95,71/96, 5/97, 28/98,11/01) се создадоа услови за активно учество на невладиниот сектор во сите сегменти на општественото живеење, вклучително и во областа на социјалната исклученост.

Развивање на партнерството со невладините организации се овозможи и преку измените на Законот за социјалната заштита ("Службен весник на РМ" бр. 65/04) така што се воведо можност за давање на услуги во социјалната заштита од страна на овие правни субјекти. Освен тоа со измените на законот се дава можност и физичките лица да обавуваат одреден вид на социјални услуги. Покрај тоа, дел од надлежностите во обезбедувањето на социјалната заштита се пренесуваат и на локалната заедница.

Заради имплементација на наведените облици на соработка со физички лица и здруженија на граѓани се планираат средства во рамките на Програмата за остварување на социјалната заштита од Буџетот на РМ, а за пренесување на надлежностите на локално ниво се донесе

Закон за финансирање на единиците на локалната самоуправа ("Службен весник на РМ" бр. 61/04).

Со Законот за организирање на игри на среќа ("Службен весник на РМ" бр.10/97, 54/ 97, 13/01, 2/02) е регулирано финансирање на одредени здруженија на граѓани кои се работат на полето на заштита на правата на лица со попреченост.

3. Како се поставени програмските капацитети?

а) Воспоставување на развојни планови и програмски документи;

б) Импликации од принципите на структурните фондови: дополнувања, партнерство, кофинансирање?

а)

Програмирањето на социјалната политика се реализира согласно: (1) постоечките финансиски можности (буџетските трансфери, придонесите од социјалните осигуреници и разни други секундарни извори, како: кредити, меѓународни донации, поклони итн.); (2) уставните принципи и законски норми (според кој Република Македонија е дефинирана како социјална држава); како и (3) пошироките општествени реформи, кои во доменот на социјалната политика ги вклучуваат принципите на: плурализам, социјална инклузија и децентрализација.

Во доменот на социјалната политика Република Македонија има креирано низа развојни стратегии и документи кои претендираат да го насочат нејзиниот реформски курс кон поефикасна, таргетирана, но и инклузивна социјална политика.

Во 2002 година Владата на Република Македонија ја изработи Стратегијата за намалување на сиромаштијата (како дел од процесот на преговори за аранжмани со меѓународните финансиски институции - Светска Банка и ММФ). Како основни цели (за периодот од 2002-2005) се декларираа заложбите за: забрзан стопански раст и намалување на сиромаштијата. Забрзувањето на стопанскиот раст согласно оваа Стратегија е предвидено да се реализира со постигнување на макроекономски цели, и тоа:

- остварување на кумулативен реален раст на БДП од околу 17 отсто;
- одржување на макроекономска стабилност со инфлација од околу 3,5 отсто;
- пораст на извозот за 6-8 отсто годишно;
- реален раст на инвестициите во основни средства за 10 отсто годишно;
- целосна фискална консолидација и постигнување на буџетска рамнотежа;
- задржување на надворешниот јавен долг на сегашното ниво, и
- натамошно намалување на внатрешниот јавен долг;
- намалување на стапката на невработеност на 22 отсто.

Реализацијата на намалувањето на сиромаштијата како цел е предвидена согласно мултидисциплинарен и мултисекторски пристап, вклучувајќи:

- Активната политика на пазарот на трудот (која опфаќа трите типа на мерки: осовременување на информациониот систем, организирање на програми за обука, (преквалификација и доквалификација), како и создавање на услови и поддршка за директно отворање на нови работни места;
- Зголемување на мобилноста на работната сила;
- Смалување на доходовната несигурност;
- Подобрување на пристапноста до образовните и здравствените услуги (посебно за одредени ризични групи);
- Достапно домување;
- Зацврстување на руралната инфраструктура и др.

Согласно националните демографски трендови и потреби, Р. Македонија се нафати за промени во доменот на пензиското осигурување, преку донесувањето на Законот за измени на пензиското осигурување (2000 година) и Законот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување (2002). Со ова одпочна парадигматскиот модел на реформа, кој што

вклучуваше не само промена на старосните граници и начините на калкулација на пензиите, туку истовремено го измени претходниот систем на тековно финансирање (Pay as you Go) базиран на генерациска солидарност и го воведо новиот три столбовен систем на пензиско осигурување базиран на: задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на генерациска солидарност (прв столб); задолжително капитално финансирано пензиско осигурување (втор столб); и доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (трет столб). Подготовките за спороведувањето на овој систем во пракса се привршуваат и истиот се предвидува да отпочне со реализација во текот на 2005 година.

Владата на РМ во февруари 2004 година го усвои Националниот Акционен план за вработување за периодот од 2004-2005 година, кој што ја одразува Владината стратегија за вработување, а кој што е базиран на Принципите за политиката на вработување како и препораките на Европскиот Совет од 2003 година. Во овој документ се истакнати националните цели за борба против невработеноста и социјалната исклученост согласно 10-те препораки за: активни и превентивни мерки за невработените и неактивните; креирање на работни места и претпримништво; адресирање на промените и промовирање на адаптивност и мобилност на пазарот на трудот; промовирање на развојот на човековиот капитал и доживотно учење; зголемување на работната сила и промоција на активно стареење; промоција на родова (полова) еднаквост; промовирање на вклучувањето и борба против дискриминацијата на депривилигираните на пазарот на трудот; зголемување на атрактивноста на работните места; трансформирање на непријавената работа во регуларно вработување; и соочување со регионалните нееднаквости во вработеноста

Министерството за труд и социјална политика планира подготвување на “План на националната стратегија за социјална инклузија”. Новите реформски правци во овој домен предвидуваат промена од традиционалниот пасивен кон активен пристап на инклузивна социјална заштита. Тоа означува комбинирање на традиционалните гаранции за финансиска помош со мерките за активација, заради намалување на зависноста од социјална заштита и зголемување на вработеноста. Трендот кон работна активација (workfare) е промовиран и преку промените во Законот за социјална заштита кои предвидуваат намалување на периодот на примање на социјалните трансфери и намалување на висината на социјалните трансфери по истекот на 48 месеци.

Во рамки на активностите на Пактот за стабилност наскоро е предвидено отварање на Регионален Центар за координација на прашањата од областа на социјалната политика, со седиште во Скопје. Овој регионален центар во голема мера ќе придонесе за синхронизирање на националните активности во социјалната заштита со препораките и искуствата од Европската унија. Неговото лоцирање во Скопје истовремено се предвидува да го зајакне мониторингот врз институционалниот капацитет, особено во доменот на модернизацијата, адекватноста и транспарентноста на системот на социјалната заштита во Македонија.

b)

Принципите на структурните фондови: Дополнување, партнерство и кофинансирање се во согласност со реформските трендови во социјалната политика во Македонија.

Дополнување: Апликацијата на овој принцип ќе придонесе за комплементарност на Европските со националните, регионалните и локалните ресурси во финансирањето на проектите во социјалната политика. Истовремено, со овој принцип предвидените проекти ќе имаат поголема тенденција на корелирање на локалните приоритети со Европските стандарди, што индиректно ќе ја зголеми нивната ефикасност и насоченост.

Партнерство: Овој принцип ќе придонесе за поголема синхронизација на проектите и програмските активности во социјалната политика. Имајќи го предвид сè поголемиот збир на актери кои учествуваат во обезбедувањето на социјалните услуги, партнерството ќе обезбеди: нивна поголема меѓусебна корелација; намалување на опасноста од преклопување и повторување на одредени проекти; поголем квалитет на понудените социјални услуги и конечно соработката со Комисијата во доменот на подготвување, имплементација и

супервизија на потрошените ресурси ќе овозможи рационална искористеност на средствата во однос на постоечките финансии.

Ко-финансирање: За реализација на овој принцип ќе бидат избрани статутарни авторитети и агенции кои ќе ја имаат функцијата на Ко-финансирачки организации. Примената на овој принцип се очекува да ја намали бирократијата и трошоците за администрација на национално ниво, како и да се добие поголема вредност за обезбедните средства (better value for money).

4. Како се поставени капацитетите за спроведување?

- a) Подготовка, избор, оценка;**
- b) Финансиски процедури;**
- c) Следење;**
- d) Оценка;**
- e) Ревизија и финансиска контрола?**

a)

Министерството за труд и социјална политика е надлежно за подготовка и избор во спроведувањето на социјалната политика. Посебните сектори во рамките на Министерството се задолжени за предлагање, избор и оценка на конкретните политики (социјална заштита, детска заштита, семејна политика итн). Во подготовката и изборот на интердисциплинарните политики (плати, вработување, образование, здравство, домување) учествуваат и другите ресорни Министерства (Министерство за финансии, Министерство за образование и наука, Министерство за здравство).

Заводот за социјални дејности исто така учествува во подготовката на законските проекти и акти што се однесуваат на социјалната заштита донесени од МТСП. Делокругот на неговите активности вклучува и контрола и оценување на политиките за социјална заштита.

Министерството за локална самоуправа е одговорно за планирање и контрола на политиката за социјална заштита применувана од страна на локалните власти.

Спроведувањето на социјалните политики се врши преку децентрализирани единици или органи надгледувани од надлежните Министерства. Главните социјални активности на ова ниво ги вршат законски органи под надлежност на МТСП, кои вклучуваат: Центри за социјална работа, Установи за социјална заштита и Градинки.

b)

Даноците и придонесите претставуваат финансиска основа за обезбедувањето на бенефициите и услугите од страна на Министерството за труд и социјална политика и социјалните установи. Оданочувањето се применува како основен извор за финансирање на неконтрибутивните социјални бенифиции и услуги (како на пр. за парична социјална помош, институционално и вонинституционално сместување), додека придонесите од страна на работниците и работодавците се основа за финансирање на бенефициите и услугите од доменот на социјалното осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено, осигурување во случај на невработеност). Распределувањето на годишните средства, со кои располага МТСП го врши Министерството за финансии (Сектор за спроведување на буџетот - трезорот). Ограничено е на сумата вклучена во буџетот планиран за годината. Средствата се распоредуваат до установите месечно, според критериумите наведени во Законот за извршување на буџет на РМ за тековната година. Поголемите промени на приходот или неочекуваните потреби бараат регулирање кое мора да биде одобрено од Владата и Парламентот. Финансискиот менаџмент се фокусира на процедурите и критериумите наведени во Законот за буџет ("Службен весник на РМ "79/93, 3/94, 71/96, 46/00, 11/01), како и на готовинските трансфери до индивидуалните корисници. Министерството за труд и социјална политика е одговорно за внатрешното финансиско управување и екипирање. Финансиското управување во Министерството за труд и социјална политика е работа на Секторот за

сметководство, кое ги добива барањата од сите Сектори и подредени организации за средствата за следниот месец, како и извештаите за трошоците од претходните месеци.

с) и d)

Следењето и оцената на спроведувањето на социјалната политика е надлежноста на МТСП. Секторот за труд е надлежен за вршење надзор над работата на Агенцијата за вработување на Република Македонија. Секторот за пензии врши надзор врз работењето на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и на Агенцијата за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување. Во рамки на Секторот за социјална заштита - Одделението за остварување на правата од социјална заштита следи и проучува како и на кој начин се остваруваат правата од социјалната заштита, додека Одделението за јавни и приватни установи во социјалната заштита, врши надзор, мониторинг и контрола на квалитетот на услугите и работењето на невладините организации. Во рамките на Секторот за детска заштита - Одделението за обезбедување на правото на згрижување, воспитание, одмор и рекреација на децата врши надзор во институтците регистрирани во областа на детската заштита. Државниот инспекторат за труд (или трудовата инспекција) делува на територијата на целата држава преку воспоставената мрежа на инспектори која брои 60 инспектори за работни односи и 28 инспектори за заштита при работа. Тие вршат надзор над доследната примена на законите, колективните договори и други прописи од областа на работните односи и заштита при работа. Исто така вршат спречување на субјектите да работат без утврдени мерки, нормативи и стандарди за заштита при работа. Заводот за социјални дејности врши надгледување и оценка на професионалните активности на центрите за социјална работа и другите установи за социјална заштита и нивните вработени.

е)

Финансиската ревизија (внатрешна и надворешна) е опсежно регулирана со законите. Постојат два типа внатрешни ревизиски процедури. За време на *ex ante* постапката на ревизија на корисниците на Буџетот на РМ, локалните единици вршат внатрешна финансиска ревизија, а и од корисниците на средствата исто така се бара внатрешна ревизија. *Ex post* внатрешната ревизија ја врши Министерството за финансии (т.е. централната внатрешна ревизија). Таа се активира врз основа на случаи.

Државната агенција за ревизија ја врши надворешната ревизија на сите буџетски корисници, државни претпријатија или компании каде државата е доминантен акционер.

Контролните процедури вклучуваат почетна фаза на контрола преку социјалните установи и конечна фаза на административна контрола преку МТСП. Првата контрола бара целосно поднесување на документи, податоци и информации кои се неопходни од страна на барателот. По првичното одобрување на готовински надоместок, финансиската контрола се врши периодично. МТСП ја има севкупната одговорност за контролата бидејќи е надлежно за примена на законот, надгледување на локалните единици и за надгледување на правните и физичките лица кои се активни во полето на социјалната заштита. Министерската контрола е детална и често се засновува на извештаи, бидејќи постојните технички и човекови ресурси се анагажирани во контролирање на поитните и потешките случаи.

VII. СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА И СОЦИЈАЛНА ИНКЛУЗИЈА

A. Главни фактори кои влијаат на социјалната заштита

1. Ве молиме да ги наведете следниве главни економски и финансиски показатели (ако е можно, согласно на методологијата на Евростат):

- a) БДП: апсолутен износ во ЕВРО; стапка на пораст; БДП по глава на жител во ПКМ (паритет на куповна моќ);
- b)) Социјалната потрошувачка изразена во проценти од БДП
- c) Социјалната потрошувачка изразена во проценти од централниот буџет;
- d) Концизна анализа на релативните и апсолутните податоци и нивното движење (во временски период од 10 години?).

a)

Бруто домашен производ по пазарни цени

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003 ¹⁾
БДП: апсолутен износ во милиони евра (по тековен курс)	3449	3523	3310	3193	3448	3893	3839	4001	4137
Реална стапка на раст (во %)	- 1,1	1,2	1,4	3,4	4,3	4,5	- 4,5	0,9	3,4
БДП по глава на жител по ПКМ во САД \$	-	4163	-	-	6137	-	-	-	-

1) Претходни податоци

b)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003 ¹⁾
Социјалните бенефиции како % од БДП	13,6	14,2	14,7	14,6	13,9	13,7	14,1	14,7	15,3

1) Претходни податоци

c)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003 ¹⁾
Социјалните бенефиции како % централниот буџет	52,7	58,8	66,1	66,6	58,3	56,1	47,9	50,2	60,3

1) Претходни податоци

Извор: Државен завод за статистика

d)

Социјалните бенефиции согласно методологијата на Европскиот Систем на Сметки 95 (ЕСС 95) ги опфаќаат надоместоците кои населението ги прима по основ на исплатени пензии, надоместоци за невработеност кои ги исплаќа Фондот за вработување, надоместоци по основ на боледувања исплатени преку Фондот за здравствена заштита, детскиот додаток и други

надоместоци по основ на социјална заштита. Вкупниот износ на социјалните бенефиции во однос на БДП во периодот 1995-2003 година се движи од 13,6 % во 1995 до 15,3 % во 2003 година.

2. Ве молиме да ги наведете следниве главни демографски показатели: жени/мажи:

- а) население: апсолутен износ (Евростат);**
- б) старосна структура: делот на население на возраст помалку од 15 години; делот на население на возраст повеќе од 60 години; односот на демографска зависност, нето зголемување на населението;**
- в) плодност: стапка на раѓање на 1000 жители, стапка на плодност, нето стапка на репродукција;**
- г) очекуван животен век, при раѓање, на возраст од 40 и 60 години;**
- д) миграции: емиграции и имиграции; главни движења, главен развој во апсолутен износ; процент на население, старосни групи, региони и етнички групи.**

а)

Пол	Вкупно население	Население на возраст од 0-14	%	Население на возраст од 60 год. и повеќе	%
Вкупно	2.026.773	419.929	20,72	305.267	15,06

б)

Табела: Вкупно население по пол и по определени групи на возраст

Пол	Вкупно население	Население на возраст од 0-14	%	Население на возраст од 60 год. и повеќе	%
Вкупно	2.026.773	419.929	20,72	305.267	15,06
Мажи	1.017.274	216.421	21,27	140.175	13,78
Жени	1.009.499	203.508	20,16	165.092	16,35

Извор: Државен завод за статистика

Табела: Индекси на старосна зависност

Пол	0-14/15-64 (%)	65+/15-64 (%)	0-14&65+/15-64 (%)	65+/0-14 (%)	60-64/15-19 (%)
Вкупно	30,21	15,51	45,72	51,34	54,13
Мажи	30,76	13,79	44,55	44,83	50,77
Жени	29,64	17,27	46,91	58,26	57,67

Извор: Државен завод за статистика

Табела: Нето зголемување на населението

Пол	Население на 31.12.2002	Население на 31.12.2003	Нето пораст на населението 2003/2002	%
Вкупно	2.023.654	2.029.892	6.238	0,31
Мажи	1.015.888	1.018.660	2.772	0,27
Жени	1.007.766	1.011.232	3466	0,34

Извор: Државен завод за статистика

c)

Година	Живородени на 1000 жители	Вкупна стапка на фертилитет	Нето стапка на репродукција
1998	14,6	1,9	0,89
1999	13,5	1,8	0,82
2000	14,5	1,9	0,88
2001	13,3	1,7	0,81
2002	13,4	1,6	0,75
2003	13,3	1,5	0,73

Извор: Државен завод за статистика

d)

Табела: Очекувано траење на животот

Година	Пол	0 години	40 години	60 години
1998	Вкупно	72,51	35,01	17,82
	Мажи	70,30	33,11	16,54
	Жени	74,79	36,94	19,04
1999	Вкупно	72,68	35,10	17,85
	Мажи	70,48	33,20	16,58
	Жени	74,77	36,88	18,95
2000	Вкупно	73,05	35,27	17,99
	Мажи	70,68	33,31	16,66
	Жени	75,21	37,15	19,17
2001	Вкупно	73,12	35,24	17,93
	Мажи	70,77	33,24	16,61
	Жени	75,56	37,27	19,20

2003	Вкупно	73,21	35,30	18,01
	Мажи	70,80	33,28	16,71
	Жени	75,74	37,38	19,27

Извор: Државен завод за статистика

е)

Табела: Имиграции и емиграции според национална припадност

Етничка припадност	Имигранти	Емигранти
Вкупно	2.239	144
Македонци	177	45
Албанци	659	14
Турци	80	6
Роми	103	14
Власи	0	0
Срби	349	21
Бошњаци	38	7
Други	769	37
Непознато	66	0

Извор: Државен завод за статистика

Табела: Имиграции и емиграции според според статистички региони НУТС 3

Статистички региони	Имигранти	Емигранти
Вкупно	2239	144
Скопје	1015	47
Пелагонија	180	14
Вардар	16	8
Североисточен	192	50
Југозападен	231	8
Југоисточен	134	9
Полог	308	2
Источен	163	6

Извор: Државен завод за статистика

Табела Имиграција според полот и возраста, по статистички региони

Возраст	Пол	Статистички региони								
		Вкупно	Скопје	Пелагонија	Вардар	Североисточен	Југозападен	Југоисточен	Полог	Источен
вкупно	м и ж	2239	1015	180	16	192	231	134	308	163
вкупно	м	865	417	71	4	39	41	47	179	67
	ж	1374	598	109	12	153	190	87	129	96
0-14	м	6	1	1	0	0	3	1	0	0
	ж	5	1	0	0	0	3	1	0	0
15-19	м	11	7	0	0	0	0	0	1	3
	ж	17	3	6	0	0	6	1	0	1
20-24	м	38	21	3	0	2	0	2	3	7
	ж	140	43	17	0	8	40	7	15	10
25-29	м	87	48	10	1	4	4	3	5	12
	ж	240	85	23	5	38	36	5	26	22
30-34	м	96	49	13	0	9	4	4	12	5
	ж	245	114	14	3	37	26	12	26	13
35-39	м	124	62	13	3	2	7	3	25	9
	ж	169	86	10	0	24	18	10	10	11
40-44	м	128	76	6	0	8	0	12	21	5
	ж	143	75	9	2	21	14	6	7	9
45-49	м	103	43	7	0	2	7	5	32	7
	ж	91	45	4	0	9	11	4	13	5
50-54	м	98	45	6	0	3	6	6	26	6
	ж	98	47	10	1	4	15	6	9	6
55-59	м	71	24	4	0	4	3	6	25	5

	ж	74	37	4	0	1	10	7	11	4
60-64	м	50	20	1	0	3	4	2	14	6
	ж	75	31	6	1	5	7	15	6	4
65 и повеќе	м	53	21	7	0	2	3	3	15	2
	ж	77	31	6	0	6	4	13	6	11
Непознато	м	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ж	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Табела Емиграција во други држави според полот и возраста, по статистички региони

Возраст	Пол	Статистички региони								
		Вкупно	Скопје	Пелагонија	Вардар	Североисточен	Југозападен	Југоисточен	Полог	Источен
Вкупно	м и ж	144	47	14	8	50	8	9	2	6
Вкупно	м	50	16	4	1	17	3	4	2	3
	ж	94	31	10	7	33	5	5	0	3
14	м	2	0	0	0	0	0	1	0	1
	ж	1	0	0	0	0	0	0	0	1
15-19	м	1	0	0	0	1	0	0	0	0
	ж	6	2	1	0	1	0	2	0	0
20-24	м	2	0	0	0	1	0	1	0	0
	ж	15	2	1	0	10	0	1	0	1
25-29	м	3	1	0	0	2	0	0	0	0
	ж	14	2	2	1	8	0	0	0	1
30-34	м	9	2	1	0	4	1	1	0	0
	ж	11	4	2	2	3	0	0	0	0
35-39	м	5	1	0	0	3	0	0	0	1
	ж	10	3	1	1	2	3	0	0	0
40-44	м	4	3	1	0	0	0	0	0	0
	ж	6	1	1	0	3	1	0	0	0

45-49	м	7	3	0	1	1	1	0	1	0
	ж	7	0	2	1	4	0	0	0	0
50-54	м	4	2	0	0	1	0	1	0	0
	ж	4	4	0	0	0	0	0	0	0
55-59	м	4	0	0	0	2	0	0	1	1
	ж	4	3	0	0	0	0	1	0	0
60-64	м	4	3	1	0	0	0	0	0	0
	ж	6	4	0	1	1	0	0	0	0
65 и повеќе	м	5	1	1	0	2	1	0	0	0
	ж	10	6	0	1	1	1	1	0	0
Непознато	м	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ж	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Табела Доселени од други држави според последно место на престој

Држава на последен престој	Alpha-2 code	Вкупно
ВКУПНО		2239
ЕВРОПА		2046
ЕУ (Европска Унија, ЕУ - 15)		135
Белгија	BE	1
Данска	DK	1
Германија	DE	26
Грција	GR	56
Франција	FR	8
Ирска	IE	3
Италија	IT	12
Холандија	NL	11
Австрија	AT	3
Шведска	SE	2
Велика Британија	UK	12

ЕЕА (не ЕУ)		3
Норвешка	NO	3
EFTA (не ЕЕА)		2
Швајцарија	CH	2
Централна и Источна Европа		1852
Албанија	AL	261
Белорусија	BY	3
Босна и Херцеговина	BA	124
Бугарија	BG	110
Хрватска	HR	97
Чешка	CZ	6
Естонија	EE	1
Унгарија	HU	9
Литванија	LT	6
Молдавија	MD	19
Полска	PL	14
Романија	RO	11
Руска Федерација	RU	36
Словачка	SK	6
Словенија	SI	36
Украина	UA	45
ФР Југославија	YU	1068
Европа (друго)		54
Малта	MT	1
Турција	TR	53
АФРИКА		5
Кенија	KE	1
Нигерија	NG	2
Танзанија	TZ	2
АМЕРИКА		110
Бразил	BR	7

Канада	CA	7
Колумбија	CO	2
Мексико	MX	1
Парагвај	PY	2
САД	US	91
АЗИЈА		53
Ерменија	AM	2
Азербејџан	AZ	1
Бангладеш	BD	1
Кина (без Хонг Конг)	CN	20
Индија	IN	2
Индонезија	ID	1
Иран	IR	9
Јордан	JO	6
Казахстан	KZ	2
Демократска Народна Република Кореја	KP	2
Шри Ланка	LK	1
Сирија	SY	4
Таџикистан	TJ	
Тајланд	TH	1
Узбекистан	UZ	1
ОКЕАНИЈА		22
Австралија	AU	22
Непознато	UNK	3

Табела Отселени во други држави според последно место на престој

Држава на последен престој	Alpha-2 code	Вкупно
ВКУПНО		144
ЕВРОПА		144

ЕУ (Европска Унија, ЕУ - 15)		6
Данска	DK	1
Грција	GR	2
Австрија	AT	2
Велика Британија	UK	1
ЕЕА (не ЕУ)		
ЕФТА (не ЕЕА)		1
Швајцарија	CH	1
Централна и Источна Европа		129
Албанија	AL	2
Босна и Херцеговина	BA	12
Бугарија	BG	18
Хрватска	HR	11
Романија	RO	1
Словенија	SI	5
ФР Југославија	YU	80
Европа (друго)		8
Турција	TR	8
АФРИКА		
АМЕРИКА		
АЗИЈА		
ОКЕАНИЈА		
Непознато	UNK	
Извор: ДЗС		
Обработка: ДЗС		

3. Ве молиме да ги наведете следниве главни социјални показатели:

- а) стапка на невработеност; ранливи групи погодени од невработеност (млади, жени, инвалидизирани лица итн.) жени/мажи;
- б) вработување и движења на пазарот на труд: стапка на вработување на жени; стапка на вработување на работници на постара возраст (55+); истакнете ги регионалните и секторските разлики и значајните моменти;
- в) распределба на приход (кои се показатели; сиромаштија: граници на сиромаштија, дефиниции, процент на населението погодено од сиромаштијата, истакнете ги ранливите групи);

d) структура на семејство: главни движења, број на деца по семејство; возраст на мајката; стапка на разводи; процент на семејства со еден родител; процент на едночлени семејства.

a)

Социјалните показатели според Анкетата за работната сила се следните:

Стапки на невработеност на населението на возраст над 15 години, по возраст и пол

Возраст	Пол	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Вкупно	Вкупно	31,9	36,0	34,5	32,4	32,2	30,5	31,9	36,7
	мажи	29,1	33,0	32,5	31,9	30,5	29,5	31,7	37,0
	жени	36,2	40,8	37,6	33,3	34,9	32,0	32,3	36,3
15-19	Вкупно	76,7	80,4	76,6	66,3	60,7	57,6	60,2	66,6
	мажи	73,8	77,1	77,1	67,8	60,9	59,6	59,5	65,4
	жени	80,5	85,1	75,9	64,2	60,4	54,9	61,1	68,1
20-24	Вкупно	66,6	71,9	68,8	61,7	59,6	55,7	57,8	65,5
	мажи	65,3	70,2	66,5	62,3	57,2	56,6	57,7	65,1
	жени	68,5	74,6	72,6	60,9	63,0	54,4	58,0	66,0
25-29	Вкупно	48,2	53,8	51,8	51,2	49,7	44,1	48,0	50,8
	мажи	45,0	50,1	49,4	51,4	45,9	41,1	47,5	50,9
	жени	52,9	58,7	55,4	51,0	55,4	48,2	48,8	50,6
30-34	Вкупно	34,5	37,5	38,2	36,2	36,0	36,0	36,2	43,0
	мажи	30,1	32,3	34,4	34,8	33,4	33,4	36,7	43,5
	жени	41,0	45,4	43,9	38,3	39,6	39,6	35,4	42,3
35-39	Вкупно	21,9	26,9	23,0	26,5	25,5	26,0	29,7	32,7
	мажи	20,2	24,4	21,9	25,5	23,7	25,2	28,3	32,9
	жени	24,3	30,3	24,5	27,7	28,0	27,2	31,5	32,4
40-44	Вкупно	15,8	20,2	19,8	18,0	21,6	20,8	22,1	26,1
	мажи	13,6	17,7	17,8	17,5	19,5	19,5	21,9	26,9
	жени	18,7	23,7	22,8	18,7	24,4	22,7	22,4	24,9
45-49	Вкупно	14,8	18,0	15,9	15,9	17,7	16,9	19,5	21,9
	мажи	13,6	18,4	14,4	14,5	17,2	16,1	18,9	22,5
	жени	16,4	17,4	18,1	18,0	18,5	18,0	20,3	20,9
50-54	Вкупно	10,3	13,8	16,9	17,8	16,9	16,8	18,2	22,6

	мажи	10,3	14,0	16,7	18,9	18,0	17,8	17,8	23,0
	жени	10,1	13,2	17,5	15,8	15,0	15,3	19,0	21,9
55-59	Вкупно	9,3	12,0	15,8	15,5	18,4	14,3	17,6	23,2
	мажи	9,3	11,9	16,9	16,2	20,1	16,5	20,0	26,6
	жени	9,6	12,2	11,7	13,4	13,5	9,4	11,9	15,9
60-64	Вкупно	10,1	7,7	8,1	8,8	11,3	10,8	16,1	14,3
	мажи	10,8	9,1	9,2	10,1	12,5	12,2	19,4	18,5
	жени	7,8	0,0	3,8	4,0	8,3	6,5	5,9	1,4
65 +	Вкупно	3,0	6,6	1,5	5,0	7,8	3,1	2,7	2,1
	мажи	2,9	5,9	1,1	5,5	8,9	2,6	3,2	2,3
	жени	3,2	8,4	2,3	3,4	5,4	3,8	1,7	1,9

Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија

Стапки на невработеност на населението на возраст од 15 до 24 години, по пол

		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Вкупно		36,0	34,5	32,4	32,2	30,5	31,9	36,7
	15-24	74,2	70,9	62,9	59,9	56,1	58,4	65,7
Мажи	вкупно	33,0	32,5	31,9	30,5	29,5	31,7	37,0
	15-24	72,0	69,2	63,6	58,1	57,4	58,1	65,2
Жени	вкупно	40,8	37,6	33,3	34,9	32,0	32,3	36,3
	15-24	77,5	73,5	61,8	62,4	54,5	58,8	66,5

Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија

Државниот завод за статистика не ги пресметува показателите за сиромаштијата и социјалната исклученост врз основа на приходите.

Националните индикатори за сиромаштијата во ДЗС се пресметуваат, врз основа на официјалната методологија користејќи податоци од Анкетата за потрошувачка на домаќинствата.

Како национален стандард за пресметка на нивото на сиромаштијата се користи релативниот метод кој сиромаштијата ја дефинира на ниво од 70% од медијалната еквивалентна потрошувачка, со примена на OECD еквивалентната скала. По дефинирањето на прагот на сиромаштијата се утврдува процентот на домаќинства кои живеат под линијата на сиромаштија. Таа граница во 2002 година изнесуваше 64.946 денари, додека во 2003 изнесуваше 63.197 денари. Според овие граници на сиромаштија во 2002 година 30,21% од домаќинствата живеаа под линијата на сиромаштија. Процентот на сиромашни домаќинства во 2003 година изнесуваше 30,17%.

Како ранливи групи се дефинирани следните:

- лицата кои се веќе корисници на социјална помош;

- лицата кои го изгубиле вработувањето како резултат на реформите, банкротот на претпријатијата;
- долготрајно невработените лица;
- пензионерите.

Согласно пресметките за сиромаштијата по профили се доаѓа до заклучок дека најзагрозени се домаќинствата кои имаат поголем број на членови, домаќинствата во кои носителот на домаќинството е на возраст под 40 години или е без, односно со ниско ниво на образование.

b)

Стапки на вработеност на населението на возраст над 15 години, по возраст и пол

Возраст	Пол	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Вкупно	Вкупно	37,4	34,4	35,9	35,9	35,8	38,6	35,8	34,5
	мажи	47,5	44,6	45,4	44,6	44,7	46,3	43,5	41,3
	жени	27,4	24,4	26,3	27,2	27,1	30,9	28,1	27,7
15-19	Вкупно	5,5	4,4	5,2	6,2	6,9	8,3	6,6	5,1
	мажи	7,0	6,0	6,0	6,9	7,9	8,7	7,4	5,8
	жени	4,0	2,8	4,3	5,5	5,8	7,9	5,8	4,5
20-24	Вкупно	21,7	18,2	20,4	23,6	23,6	26,8	23,5	19,1
	мажи	25,8	22,7	25,7	27,8	29,2	29,5	28,2	22,5
	жени	17,3	13,4	14,5	19,2	17,9	24,0	18,0	15,5
25-29	Вкупно	39,0	35,2	36,4	35,8	36,7	41,8	38,2	37,3
	мажи	49,2	44,0	45,1	43,1	47,0	50,4	45,4	43,2
	жени	28,9	26,6	27,2	27,7	26,2	32,9	30,5	31,1
30-34	Вкупно	52,5	48,7	49,9	50,0	49,3	51,1	51,8	45,2
	мажи	64,9	63,1	62,1	60,1	59,6	60,3	58,8	51,3
	жени	39,1	34,2	37,2	40,0	38,8	41,5	44,7	38,8
35-39	Вкупно	63,2	58,9	60,2	58,9	59,0	59,6	57,7	54,4
	мажи	74,1	69,7	71,7	69,0	68,8	68,9	67,3	62,3
	жени	51,9	47,7	49,2	49,2	49,2	50,0	48,2	46,0
40-44	Вкупно	67,2	62,6	64,6	65,2	62,8	64,2	62,3	59,0
	мажи	79,0	76,5	76,1	75,8	73,2	73,9	72,3	67,6
	жени	55,1	49,5	52,5	53,7	52,1	54,3	51,9	50,1
45-49	Вкупно	63,3	58,9	61,4	60,0	60,9	62,8	60,2	59,4
	мажи	76,6	72,0	74,7	73,4	72,7	72,6	71,9	69,2
	жени	50,5	46,7	48,6	46,9	49,1	52,8	48,5	49,1

50-54	Вкупно	52,6	49,0	46,9	51,3	50,8	54,3	52,7	50,2
	мажи	72,4	67,6	64,1	66,2	65,0	65,8	68,0	62,3
	жени	31,7	29,8	30,6	36,5	37,4	43,3	38,1	38,5
55 +	Вкупно	16,0	14,1	16,5	15,4	14,9	18,2	15,6	16,5
	мажи	25,6	23,7	26,3	24,3	22,9	25,8	22,6	23,4
	жени	7,3	5,4	7,5	7,3	7,9	11,5	9,1	10,5

Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија

	Вкупно вработени			Вработени во претпријатија 1)			Самовработени 2		
	Вкупно	Жени	% учество на жени	Вкупно	Жени	% учество на жени	Вкупно	Жени	% учество на жени
1990	522.543	192.242	36,8	507.324	189.212	37,3	15.219	3.030	19,9
1991	671.886	182.440	27,2	468.372	174.159	37,2	38.698		##
1992	655.710	177.499	27,1	446.117	167.933	37,6	37.504	9.566	25,5
1993	632.063	168.840	26,7	421.028	158.228	37,6	36.187	10.612	29,3
1994	619.032	157.577	25,5	395.686	148.299	37,5	37.440	9.278	24,8
1995	608.153	141.701	23,3	356.617	132.834	37,2	35.314	8.867	25,1
1996	612.064	246.620	40,3	339.824	128.271	37,7	34.668	8.612	24,8
1997	319.453	121.666	38,1	319.453	121.666	38,1	-	-	-
1998	310.213	121.924	39,3	310.213	121.924	39,3	-	-	-
1999	315.792	127.389	40,3	315.792	127.389	40,3	-	-	-
2000	311.716	127.040	40,8	311.716	127.040	40,8	-	-	-
2001	297.780	121.795	40,9	297.780	121.795	40,9	-	-	-
2002	279.854	116.075	41,5	279.854	116.075	41,5	-	-	-

Државниот завод за статистика не врши следење на регионалните и секторските трендови од областа на пазарот на труд.

с)

Главен и најважен извор на податоци и информации за мерење и следење на сиромаштијата и животниот стандард на населението во државата е *Анкетата за потрошувачка на домаќинствата* која ја спроведува Државниот завод за статистика. Со оваа анкета се прибираат детални податоци и информации за приходите и потрошувачката на домаќинствата, субјективното мислење за потребното ниво на месечни приходи, како и податоци за други карактеристики на животниот стандард на домаќинствата.

Активностите за воспоставување на механизми за мерење, анализа и следење на сиромаштијата во Република Македонија се отпочнати во 1996 година. Овие активности се реализирани со финансиска и техничка поддршка од страна на Светската Банка, во рамки на проектот *“Социјални реформи - техничка помош”*. Активностите во рамки на проектот вклучуваат утврдување и дефинирање на методолошките основи, основните концепти и дефиниции за мерење на сиромаштијата во Република Македонија, утврдување на мерки за подобрување на квалитетот на расположливите податоци и потребата од зголемување на примерокот на домаќинствата опфатени со Анкетата за потрошувачка на домаќинствата, утврдување на експериментални линии на сиромаштија и тоа со користење на апсолутниот и на релативниот метод на пресметување, утврдување на основните индекси на сиромаштијата за различни профили. Првичните пресметки и показатели за сиромаштијата во Република Македонија за периодот 1994-1996 година се третираат како експериментални затоа што преку нив се вршеше испитување и селекција на методите, инструментите и индикаторите за мерење и следење на сиромаштијата.

Резултатите добиени од мерењата од 1997 година па наваму, се основа за анализата и следењето на состојбите во однос на сиромаштијата во Република Македонија.

Во 2002 година, воведени се и значајни промени и подобрувања во поглед на структурата и содржината на Анкетата за потрошувачка на домаќинствата во согласност со практиката во ЕУ, а од тогаш е воведена и употребата на дневници во кои селектираните домаќинства детално ги евидентираат потребните податоци и информации.

Во текот на 2001 и 2002 година беше подготвена и објавена *“Националната стратегија за намалување на сиромаштијата во Република Македонија”* (документот е објавен во август 2002 година). Овој документ е подготвен од страна на членовите на Комитетот за подготовка на стратегијата за намалување на сиромаштијата во чија работа учествуваа владини претставници од сите релевантни министерства, Државниот завод за статистика, но исто така активно беа вклучени и поголем број на експерти, професори и научни работници, а со поддршка и на Светската банка и други меѓународни институции.

Во рамки на проектот на Светската банка *“Проект за социјална поддршка”* кој беше имплементиран во периодот 2000-2002 година, поткомпонента: *Мониторинг на сиромаштијата*, беа превземани повеќе мерки и активности насочени кон зајакнување и унапредување на капацитетите за мониторинг на сиромаштијата во Република Македонија преку подобрување на можностите за пресметување на линија на сиромаштија, како и вршење на анализи кои ќе служат како појдовна основа за определување на карактеристиките на сиромаштијата и креирање на социјалната политика.

Во рамки на оваа поткомпонента, формирана е *Работна група за мониторинг на сиромаштијата* со претставници од Државниот завод за статистика, Министерството за труд и социјална политика, Министерството за здравство и Министерството за образование и наука.

Основната цел на работната група е учество во редовната проценка на состојбата со сиромаштијата во државата, конструирањето на профилите на сиромаштија преку што би се идентификувале основните карактеристики на сиромашните и би се обезбедувале информации за причините за сиромаштија, постојано и редовно ажурирање на профилот на сиромаштија, анализа на ефикасноста на политиките и мерките кои се насочени кон ублажување на состојбата со сиромаштијата итн. Во тој период, со финансиска и техничка помош од страна на Светската банка, беа одржани неколку семинари, работилници и обуки на кои учествуваа членовите на Работната група со што беа подобрени и унапредени нивните знаења и вештини во пресметките и анализите на сиромаштијата и нејзините карактеристики.

Оваа година (2004) исто така, е постигнат голем напредок во поглед на зголемување на достапноста и употребата на податоците со кои располага Државниот завод за статистика, собрани преку анкетите кои тој ги спроведува, а кои ќе придонесат за зголемување на капацитетите и можностите на релевантните институции во следењето на сиромаштијата и

анализирањето на ефектите од одредени политики. Потпишан е Договор за соработка помеѓу Државниот завод за статистика и Министерството за труд и социјална политика, со кој се дефинираат процедурите на обезбедување и доставување на микро-податоците прибрани од страна на Државниот завод за статистика до Министерството за труд и социјална политика со цел вршење на анализи кои ќе овозможат следење на состојбите со сиромаштијата, следење на спроведувањето на политиките, оценка на ефектите од специфичните политики, мерки и програми и креирање на нови и унапредување на постоечките мерки и политики. Ваквите активности ќе овозможат анализирање на карактеристиките на сиромаштијата во државата, анализирање на фреквенцијата на појавување на различните социјални трансфери кај различните социоекономски категории на домаќинства, анализирање на карактеристиките на лицата/домаќинствата кои користат различни социјални трансфери (пензии, социјални помошти, детски додаток, надоместок во случај на невработеност), проценка на учеството на различните социјални трансфери во вкупните приходи на домаќинствата кои ги примаат, проценка на ефикасноста и ефективноста на социјалните трансфери, проценка на критериумите за таргетирање на трансферите и разгледување и анализирање на можности и методи на подобрување на таргетирањето и сл.

Во наредниот три-годишен период (2004-2006 година) во Република Македонија, ќе биде реализиран проект на Светската Банка за проценка на сиромаштијата во Република Македонија. Овој проект ќе претставува заедничка активност на експерти од Светската банка и Министерството за труд и социјална политика, Министерството за образование и наука, Министерството за финансии, Министерството за здравство и Државниот завод за статистика. Активностите на овој проект ќе бидат сконцентрирани во повеќе насоки и тоа, разгледување и подобрување на системот на индикатори на сиромаштијата, мапирање на сиромаштијата, обезбедување на препораки за проширување на обемот на собрани статистички податоци, препораки за дополнување на содржината на Анкетата за потрошувачка на домаќинствата со воведување на нови податоци и информации за димензиите на сиромаштијата кои не се поврзани со парични средства (пристап до вработување, образование, здравство, социјални услуги), изработка на повеќе анализи на за профилот на сиромаштијата, влијанието на статусот на пазарот на труд врз сиромаштијата, користењето на социјалните трансфери и сл.

Основи на методологијата за дефинирање и мерење на сиромаштијата

- дефиниција.

Имајќи ја во предвид ориентираноста на македонската статистика кон меѓународните стандарди и потребата од обезбедување на меѓународно споредливи податоци, како појдовна дефиниција за сиромаштијата се користи дефиницијата на EUROSTAT :

“Како сиромашни се сметаат лица, семејства и групи на лица чии ресурси (материјални, културни и социјални) се на такво ниво кое ги исклучува од минимално прифатливиот начин на живеење во земјата во која живеат”.

- линии на сиромаштија

Линијата на сиромаштија е дефинирана како ниво на животен стандард, кое треба да се достигне за да едно лице/домаќинство не биде класифицирано како сиромашно.

- релативна линија на сиромаштија (релативен стандард на опстојување определен како неопходно ниво на трошоци);
- пресметување на релативната линија на сиромаштија

При пресметувањето на релативната линија на сиромаштија се користи концептот на расходите. Според него земени се во предвид сите расходи за прехранбените и непрехранбените производи и услуги, а вклучена е вредноста на потрошувачката од сопствено производство. Во потрошувачката не се вклучени расходите што имаат карактер на трансфери како членарини, придонеси, подароци, враќање на долгови и заштеди. Исто така не се

вклучени и расходите што имаат карактер на инвестиции како купувањето и инвестирањето во сопствени станovi од причина што тие не го сочинуваат егзистенционалниот буџет.

Линијата на сиромаштија се утврдува на нивото од 70% од медијалниот еквивалентен трошок.

d)

Табела: Број на семејства и број на деца по семејство

Попис	Број на семејства	Број на деца во семејствата	Број на деца по семејство
1994	539.555	788.975	1,5
2002	574.159	791.975	1,4

Извор: Попис 1994 и Попис 2002

Табела: Семејства со еден родител

Попис	Број на семејства	Семејства со еден родител	% на семејства со еден родител
1994	539.555	51.642	9,6
2002	574.159	49.805	8,7

Извор: Попис 1994 и Попис 2002

Табела: Едночлени домаќинства

Попис	Број на домаќинства	Број на домаќинства со еден член	% на домаќинства со еден член
1994	501.963	44.637	8,9
2002	564.237	53.861	9,5

Извор: Попис 1994 и Попис 2002

	Број на семејства во домаќинството со:									Вкупен број на:	
	2 члена	3 члена	4 члена	5 члена	6 члена	7 члена	8 члена	9 члена	10 и повеќе члена	семејства	членови на семејствата
Вкупно семејства	106.101	103.181	167.105	84.990	63.560	24.060	10.172	5.780	9.209	574.158	1,890,486
Семејства во домаќинствата со едно семејство	106,101	103.181	153.679	56.168	16.055	4.719	1.518	510	228	442.159	1.507.019
Брачен пар - венчани без деца	84,659	7.404	434	55	12	3	-	-	-	92.567	185.134
Брачен пар - венчани	-	80.996	147.413	54.187	15.343	4.484	1.459	481	214	304.577	1.201.315

Поглавје 13 Социјална политика и вработување

со деца												
1 дете	-	80.996	10.476	461	32	8	2	-	-	91.975	275,925	
2 деца	-	-	136.937	22.666	586	35	6	5	-	160.235	640,940	
3 деца	-	-	-	31.060	5.600	186	13	6	4	36.869	184,345	
4 деца	-	-	-	-	9.125	1.507	60	6	-	10.698	64,188	
5 и повеќе деца	-	-	-	-	-	2.748	1.378	464	210	4.800	35,917	
Пар невенчани без деца	-	2,209	288	26	1	2	-	-	-	2.526	5.052	
Пар невенчани со деца	-	-	1.269	1.267	596	245	81	24	14	5	3.501	13.729
1 дете	-	1.269	173	11	3	-	-	-	-	1.456	4.368	
2 деца	-	-	1.094	161	8	2	1	1	-	1.267	5.068	
3 деца	-	-	-	424	78	3	-	-	1	506	2.530	
4 деца	-	-	-	-	156	24	2	-	-	182	1.092	
5 и повеќе деца	-	-	-	-	-	52	21	13	4	90	671	
Мајка деца	со	15,532	10.506	3.521	1.033	332	109	25	10	6	31.074	80.825
1 дете		15.532	1.985	123	6	4	-	1	-	-	17.651	35.302
2 деца		-	8.521	1.222	51	4	1	-	-	-	9.799	29.397
3 деца		-	-	2.176	308	17	3	-	-	-	2.504	10.016
4 деца		-	-	-	668	88	6	-	-	-	762	3.810
5 и повеќе деца		-	-	-	-	219	99	24	10	6	358	2.300
Татко деца	со	3,701	2.718	1.018	296	121	42	10	5	3	7.914	20.964
1 дете		3.701	599	38	6	3	-	-	-	-	4.347	8.694
2 деца		-	2.119	389	18	1	3	-	-	-	2.530	7.590
3 деца		-	-	591	92	5	2	-	-	-	690	2.760
4 деца		-	-	-	180	41	4	1	-	-	226	1.130
5 и повеќе деца		-	-	-	-	71	33	9	5	3	121	790
Семејства во		-	-	13.426	28.822	47.505	19.341	8.654	5.270	8.981	131.999	383.467

домаќинств а со две и повеќе семејства												
Брачен пар - венчани без деца	-	-	10.429	12.698	18.564	5.600	2.322	1.323	1.872	52.808	105.616	
Брачен пар - венчани со деца	-	-	-	12.420	26.082	12.298	5.409	3.369	6.284	65.862	244.975	
1 дете	-	-	-	12.420	8.202	4.474	1.848	1.143	1.489	29.576	88.728	
2 деца	-	-	-	-	17.880	4.010	1.849	1.357	2.671	27.767	111.068	
3 деца	-	-	-	-	-	3.814	887	509	1.359	6.569	32.845	
4 деца	-	-	-	-	-	-	825	183	487	1.495	8.970	
5 и повеќе деца	-	-	-	-	-	-	-	177	278	455	3.364	
Пар- невенчани без деца	-	-	465	353	251	150	96	49	76	1.440	2.880	
Пар невенчани со деца	-	-	-	191	283	205	124	103	166	1.072	3.831	
1 дете	-	-	-	191	147	102	55	49	63	607	1.821	
2 деца	-	-	-	-	136	64	38	38	69	345	1.380	
3 деца	-	-	-	-	-	39	16	11	28	94	470	
4 деца	-	-	-	-	-	-	15	3	5	23	138	
5 и повеќе деца	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	22	
Мајка со деца	-	-	1.989	2.505	1.829	836	544	316	430	8.449	20.438	
1 дете	-	-	1.989	1.590	1.227	475	286	126	145	5.838	11.676	
2 деца	-	-	-	915	369	241	153	113	133	1.924	5.772	
3 деца	-	-	-	-	233	72	64	51	93	513	2.052	
4 деца	-	-	-	-	-	48	25	21	36	130	650	
5 и повеќе деца	-	-	-	-	-	-	16	5	23	44	288	
Татко со деца	-	-	543	655	496	252	159	110	153	2.368	5.727	
1 дете	-	-	543	367	337	158	85	52	62	1.604	3.208	

2 деца	-	-	-	288	108	58	45	39	54	592	1.776
3 деца	-	-	-	-	51	21	18	11	25	126	504
4 деца	-	-	-	-	-	15	7	5	11	38	190
5 и повеќе деца	-	-	-	-	-	-	4	3	1	8	49

4. Како веќе опишаното опкружување влијае на социјалната заштита?

е) Какви идни движења се очекуваат?

ф) Кои се економските проекции за следните 2-3 години?

г) Дали постојат какви било демографски проекции? За кој период? Како се очекува да се развива односот на зависност од старосната возраст (население со старост 65+ во однос на население со старосна возраст од 15-64) во следните декади?

х) Дали постојат какви било проекции за движењата на пазарот на труд?

и) Изложете ги општите движења и влијанија на економскиот, демографскиот и социјалниот развој врз системот на социјалната заштита во вашата земја.

е)

Сегашна состојба

Во Република Македонија се изработени проекции на населението на национално ниво по пол и по возраст а се однесуваат на периодот 1996 - 2020 година. Основната цел за изработката на овие проекции произлезе од потребата за следење на идниот демографски развој, како и неговото влијание на општествено-економскиот развој во периодот што следи.

Методолошки основи за изработка на проекциите

За изработка на проекциите до 2020 година применет е т.н. аналитички метод. За таа цел беа проучени досегашните промени и беа поставени хипотези за идните движења на основните компоненти на демографскиот развој: фертилитетот, морталитетот и миграциите. Проекциите на населението се изработени во три основни групи на варијанти: константна (висока), ниска и средна.

Идни планови

Се планира изработка на проекции на населението по пол и по возраст за периодот 2002-2050 година, на национално и на регионално ниво, според НУТС 3 (8 региони).

Очекуван број на население (by middle variant with changenable migration)

2005	2010	2015	2020
2.012.948	2.023.613	2.026.551	2.022.092

Извор: Државен завод за статистика

Age dependancy ratio, 65+/15-64 (by middle variant with changenable migration)

2005	2010	2015	2020
17,18	18,33	20,26	23,33

Извор: Државен завод за статистика

f)

Со поддршка од CARDS програмата ќе се обезбеди континуитет на реформските активности и ќе се подготви стратегија за вработување во рамките на која ќе бидат утврдени и конкретни економски проекции за наредниот период

g)

Врз основа на претпоставки добиени од податоците од надлежните институции (Фонд на ПИОМ, Државен Завод за статистика, Министерство за финансии, итн) и анализи на досегашните движења и други податоци и согледувања, направени се демографски проекции за период од 100 години.

Демографски претпоставки

Основни демографски претпоставки се претпоставките за стапките на фертилитетот и морталитетот, односно претпоставки за очекувано траење на животот. Демографските проекции се направени со користење на три групи на претпоставки и тоа: оптимистички, базични и песимистички. Според базичните претпоставки, вкупната стапката на фертилитет се предвидува постепено да расте во периодот до 2050 година, а потоа да се задржи на константно ниво од 2,0 до крајот на периодот на проекцијата (2100 година).

Според најновите податоци од Пописот на населението 2002, проекциите за очекуваното траење на животот при раѓање за мажи и жени покажуваат континуиран пораст во наредните децении, се до 2050 година, кога се предвидува да достигне 80 години за жени, односно 75 години за мажи, а потоа да се задржи на константно ниво.

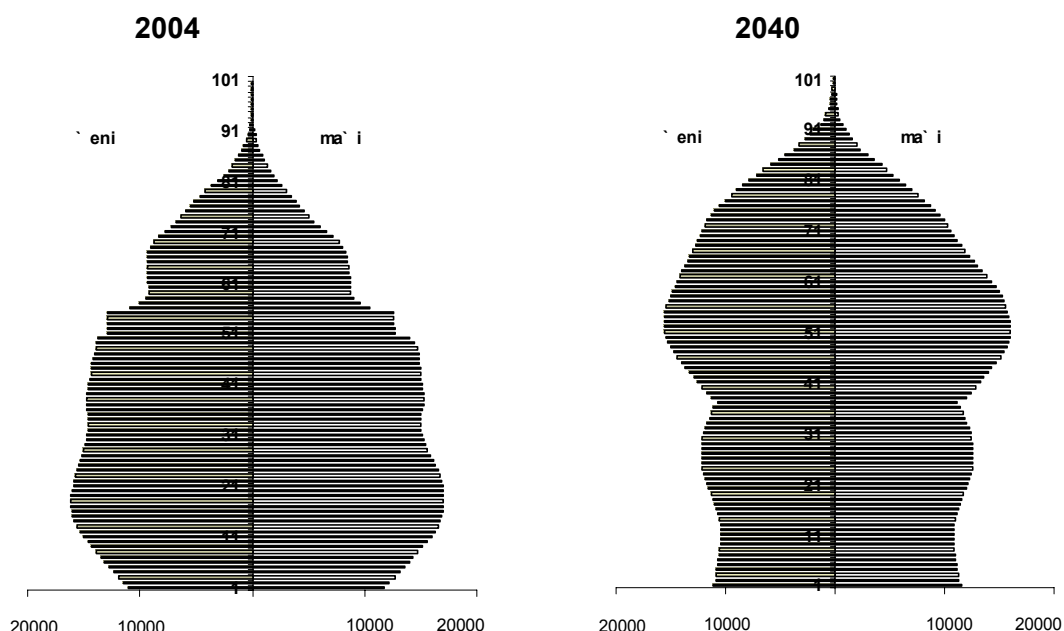
Година	Вкупна стапка на фертилитет	Очекувано траење на животот			
		при раѓање		при пензионирање	
		жени	мажи	жени	мажи
2004	1,5	74,1	69,8	20,3	14,8
2010	1,6	75,3	70,8	18,6	14,7
2020	1,7	76,5	71,9	18,6	14,6
2030	1,8	77,1	72,4	19,0	15,0
2040	1,9	78,8	74,0	20,3	15,9
2050	2,0	80,0	75,0	21,2	16,6
2060	2,0	80,0	75,0	21,2	16,6
2070	2,0	80,0	75,0	21,2	16,6
2080	2,0	80,0	75,0	21,2	16,6

2090	2,0	80,0	75,0	21,2	16,6
2100	2,0	80,0	75,0	21,2	16,6

Демографски проекции

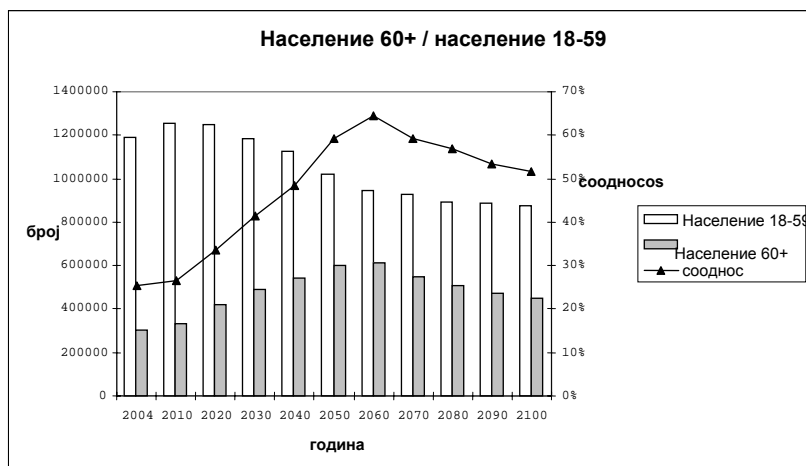
Со користење на актуарски техники, направени се демографски проекции за населението во Република Македонија за период од 2004 до 2100 година, со посебен осврт на старосната структура на населението.

На следниот графикон е прикажана старосната структура на населението во вид на старосна пирамида, како показател за бројот на населението по возраст и пол за периодот 2004 и 2040 година:



Прикажаните пирамиди ја илустрираат промената на структурата на населението во текот на времето. Може да се забележи дека основата на пирамидата во 2040 година се стеснува, што е показател дека новите генерации се помалубројни од претходните, односно дека ќе нема обновување на населението од повозрасните групи. Сепак, причина поради која нема да дојде до намалување на бројната состојба на населението е продолжувањето на траењето на животот, поради што расте и апсолутниот број и учеството на старите лица во вкупното население.

Работоспособното население (на возраст од 18 до 59 години), старото население (на возраст над 60 години) и соодносот на старото со работоспособното население се прикажани на следниот графикон. Овој сооднос е индикатор за стареењето на населението.



Од графиконот можеме да забележиме дека бројот на работоспособното население се зголемува во првите десетина години од проекциите, а потоа континуирано опаѓа како резултат на ниската стапка на фертилитет. Од друга страна, пак, старото население континуирано расте во текот на 60 години, а потоа благо опаѓа. Ова е резултат на продолжувањето на животниот век на луѓето поради подобрите услови за живот, напредокот на медицината, подобри здравствени услуги и сл.

Според базичното сценарио, соодносот на овие две групи население расте од сегашните 25,5% на 64,4% во 2060 година и опаѓа до 51,5% во 2100 година. Тоа значи дека во иднина околу една третина од населението над 18 години ќе биде старо население.

За изготвување на проекциите за период од 100 години беше користен моделот за предвидување – ПРИСМ (развиен во Excel програма помогната со Visual Basic for Applications компјутерски код). ПРИСМ е компјутерски модел во кој се користат стандардни актуарски техники за проценка на движењето на населението, работната сила, пензионерите, големината на придонесите и пензиите и промените во приходите и расходите во Фондот врз основа на различни демографски и економски претпоставки.

h)

Агенцијата за вработување засега не објавува показатели и податоци за предвидувањата за движењата и состојбите на пазарот на трудот. Меѓутоа, во рамките на проектот “Техничка помош за институционална изградба како поддршка на политиката за вработување” како дел од КАРДС програмата, Агенцијата за вработување создава услови дел од својата дејност да ја насочи кон конкретни активности за истражување и анализи на пазарот на трудот.

Со процесот на реструктуирање на Агенцијата ќе се формира нов сектор кој во својата работа ќе се фокусира на оваа проблематика. За таа цел во рамките на воведувањето нови методи и техники на работа, под водство на меѓународни експерти беше организирана обука низ семинари во кои беа вклучени сите вработени, чиј предмет на работа се истражувањето на пазарот на трудот.

i)

Социјално- заштитната мрежа тешко може да ги опфати сите социјално-загрозени групи, заради недостиг од финасиски средства, кадри и институциски ресурси. Улогата на социјалната заштита се сведува исклучиво на ублажување, а не и на редукција или превенција на сиромаштвото. Со измена и дополнување на Законот за социјална заштита ќе се овозможи создавање и подобрување на условите за вклучување на приватниот сектор и здруженијата на граѓани во вршење на одредени услуги од социјална заштита, со што се очекува подобрување на квалитетот и приближување на услугите до корисниците.

Во областа на пензиското и инвалидското осигурување, анализите покажуваат дека ако се задржи постојниот пензиски систем, Фондот на ПИОМ ќе работи неликвидно остварувајќи

дефицит кој ќе се зголемува со тек на време. Финансиското работење на Фондот се остварува во рамките на планираните средства, но во структурата на вкупните приходи покрај најголемото учество на придонесите од плата, значајно влијание врз тековната ликвидност и исполнувањето на обврските на Фондот имаат и средствата кои се обезбедуваат од Буџетот на Република Македонија.

Македонија како и другите земји со тековно финансирани пензиски системи, ќе се соочи со демографски промени кои ќе имаат негативно влијание врз системот. Имено, актуарските проекции покажуваат дека на долг рок системот заснован на тековно финансирање ќе се соочи со голем и долготраен дефицит како последица на проектираниот тренд на стареење на населението поради што ќе се зголеми бројот на старото население во споредба со работоспособното население. Демографските промени (предизвикани од проектираното опаѓање на стапката на фертилитет и зголеменото очекувано траење на животот кои ја менуваат структурата на населението) ќе имаат негативно влијание врз пензискиот системот нарушувајќи го соодносот осигуреник/пензионер, многу значаен за пензиски систем со тековно финансирање.

Во системот на социјална заштита најголем процент на корисници на правото на социјална парична помош се невработени работноспособни лица, што значи дека нивната невработеност директно се рефлектира и на бројот на корисници на ова право, времето на користење и на износот на средствата за правата кои ги користат во системот на социјалната заштита.

В. Преглед на системот на социјална заштита

1. Ве молиме да дадете информации за главните принципи и механизми на системот за социјално осигурување: дали системот е фокусирано ориентиран кон вработувањето или кон граѓаните, кои се главните ефекти за распределбата на системот, кој е вклучен/исклучен?

Здравственото осигурување во Република Македонија е регулирано со Законот за здравствено осигурување. Задолжителното здравствено осигурување е востановено за сите граѓани на Републиката врз начелата на сеопфатност, солидарност, еднаквост и ефикасно користење на средствата. Задолжителното здравствено осигурување го спроведува Фондот за здравствено осигурување на Македонија, како самостојна и единствена финансиска институција за спроведување на задолжителното здравствено осигурување. Покрај задолжителното здравствено осигурување со Законот е регулирано доброволно здравствено осигурување заради обезбедување на здравствени услуги кои не се опфатени со задолжителното здравствено осигурување.

Со задолжителното здравствено осигурување е опфатено скоро целото население во Република Македонија, било како осигуреници или како членови на нивните семејства. Тоа ги опфаќа лицата во работен однос, лицата кои вршат самостојна дејност, лицата кои се занимаваат со земјоделство и слични занимања, корисниците на пензии и други права од пензиското и инвалидското осигурување, борците, привремено невработените лица, воените и цивилните инвалиди, корисниците на социјални права и др. Осигурениците што се опфатени со задолжително здравствено осигурување плаќаат придонес.

Со задолжителното пензиско и инвалидско осигурување по основ на работа, а врз начелото на социјална праведност и генерациска солидарност, се остваруваат права во случај на старост, намалување и губење на работната способност, смрт и телесно оштетување. Правата од пензиското и инвалидското осигурување се стекнуваат и остваруваат во зависност од должината и обемот на вложувањето на средства за пензиско и инвалидско осигурување.

Во системот на осигурување во случај на невработеност, средиштето на активностите е фокусирано на заштита на невработените лица - корисници на парични надоместоци и права до создавање на услови и можности за нивно вработување.

Правата од осигурување во случај на невработеност се остваруваат врз основа на начелото на солидарност и взаемност и тие произлегуваат од работниот однос. Во зависност од должината и обемот на вложувања, се утврдува должината и висината на правото со тоа што правото на паричен надоместок не може да се користи доколку работниот однос престанал по волја или по вина на вработениот.

Согласно Уставот на Република Македонија, државата се грижи за социјална заштита на граѓаните и ја остварува согласно начелото на социјална праведност. Правата на граѓаните од социјална заштита се базираат на начелото на социјална правда и солидарност.

Системот на социјалната заштита е востановен како организирана дејност за спречување и надминување на основните социјални ризици на кои е изложен граѓанинот, семејството и група на население во текот на животот. Под социјален ризик се смета: ризици по здравје (болест, повреда и инвалидност); ризици на стареење (старост и преживување); ризици на мајчинство и семејство; ризици од невработеност и професионална неадаптираност и ризици од неадаптираност кон социјалната средина и воопшто сите ранливи групи на граѓани.

Трансферите за социјална помош се доставуваат преку Центрите за социјална работа до корисниците кои оствариле право на социјална заштита. Системот на социјална заштита е транспарентен и достапен до сите граѓани. Граѓанинот може да биде исклучен од системот на социјалната заштита во случај на престанок на исполнетост на условите за остварување на право или добивање на услуга, согласно Законот за социјална заштита.

2. Ве молиме да ги дадете следниве конкретни информации (ве молиме користете ги табелите на МИССЦЕО како модел):

а) Органиграм на системот за социјално осигурување (вклучени министерства, законски осигурувања, итн.); расправа за органиграмот: главни институционални одговорности на полето на социјалното осигурување(законодавство и администрација);

б) Централизација/ децентрализација: опис на главните институционални нивоа во системот на социјално осигурување, улогата на работодавачите и вработените, улогата на невладините организации;

в) Структури на супервизија.

а)

Социјалната заштита во Македонија во најширокото значење на зборот опфаќа:

- здравствена заштита;
- пензиско и инвалидско осигурување;
- осигурување во случај на невработеност;
- право на вработување и професионално оспособување и ориентација на инвалидни лица;
- цивилна инвалиднина, додаток и помош и нега од друго лице, здравствена заштита, професионална рехабилитација и додаток за ортопедско помагало на лица цивилни инвалиди;
- паричен надоместок на семејството чиј хранител е на отслужување на воениот рок;
- права за заштита на децата (детски додаток, посебен додаток, помош за опрема на новороденче и партиципација;
- права од социјална заштита.

Поедините подрачја соодветно се уредени со различни законски прописи и тоа:

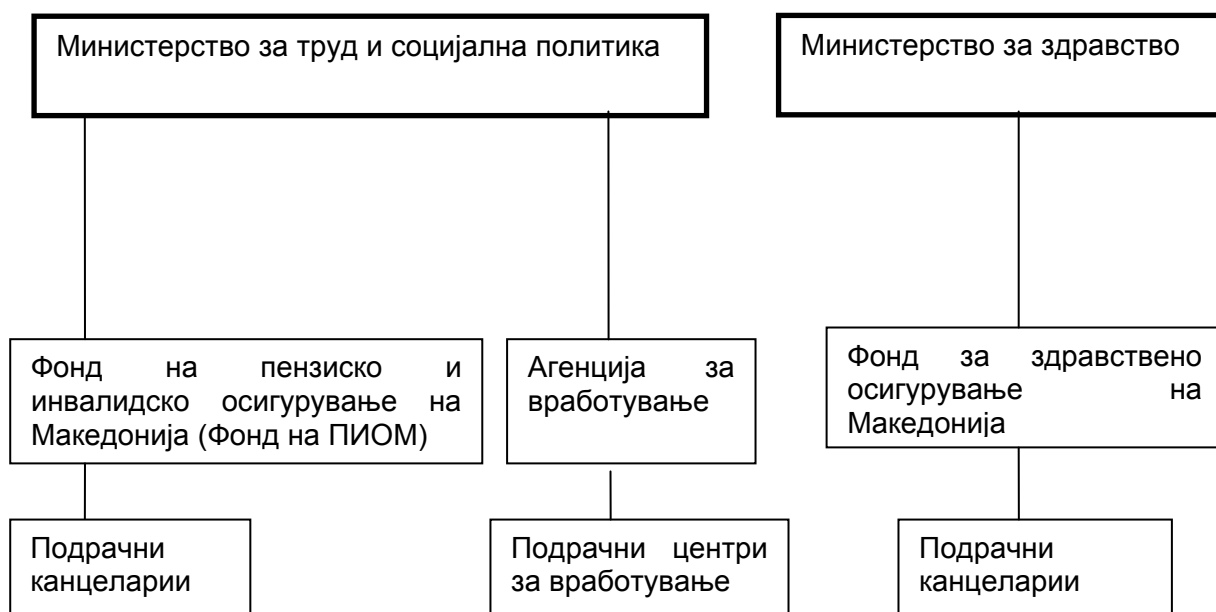
- Закон за здравствено осигурување ("Службен весник на РМ" бр. 25/00, 34/00, 96/00, 50/01, 11/02 и 31/03)

- прописи кои ја регулираат областа: Закон за пензиско и инвалидско осигурување ("Службен весник на РМ" бр. 80/03, 3/94, 14/95, 71/96, 32/97, 24/00, 96/00, 5/01, 85/03 и 04/05)
- Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност ("Службен весник на РМ" бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04 и 04/05)
- Закон за вработување на инвалидни лица ("Службен весник на РМ" бр.44/00 и 16/04)
- Закон за цивилни инвалиди од војната ("Службен весник на РМ" бр. 33/76, 25/79, 11/81, 4/85, 12/89, 38/91, 81/99)
- Закон за правата на членовите на семејството чиј хранител е војник на служење на воениот рок ("Службен весник на РМ" бр. 12/94)
- Законот за заштита на децата ("Службен весник на РМ" бр.98/00, 17/03 и 65/04)
- Закон за социјална заштита ("Службен весник на РМ" бр. 50/97, 16/00 , 17/03 и 65/04)

Административна организација/Организациска структура

Социјалното осигурување во Република Македонија го уредуваат следните органи:

- **Министерство за труд и социјална политика**: одговорно за подготвување политика и вршење надзор врз сите области на социјална заштита со исклучок на здравствена заштита.
- **Фонд на ПИОМ** со своите подрачни канцеларии е независно тело, но под супервизија на Министерството за труд и социјална политика. Фондот е одговорен за спроведување на законодавството за пензиско и инвалидско осигурување;
- **Агенција за вработување** со своите подрачни центри за вработување е одговорна за правата за надомест во случај на невработеност и спроведување на активни мерки и политика на пазарот на труд. Агенцијата исто така е независно тело под надзор на Министерството за труд и социјална политика;
- **Министерство за здравство** е одговорно за креирање на политиката во областа на здравствената грижа и заштита;
- **Фонд за здравствено осигурување** е самостојна институција. Надзор на законитоста на работата на Фондот врши Министерството за здравство. Фондот е одговорен за спроведување на здравственото осигурување.



Министерството за труд и социјална политика ги врши работите што се однесуваат на: работните односи, вработувањето и вработеноста; пензиско-инвалидското осигурување; заштита на работниците при работењето; материјалното обезбедување на привремено невработените; платите и животниот стандард; социјалната политика; социјална заштита на неспособно за работа население и социјална заштита на работоспособно и материјално необезбедено население; хуманитарна популациона политика заради усогласен економски развој; правните односи на бракот, семејството и вонбрачната заедница; односите меѓу родителите и децата, старателството и посвојувањето; унапредувањето на рамноправноста на половите; заштита на децата и малолетните лица; заштита на младината и жените; заштита на лицата со попреченост; заштита на цивилните инвалиди од војната и на семејството чиј хранител е на задолжителна воена служба; заштита на борците од Антифашистичката војна и од сите национално ослободителни војни на Македонија, на воените инвалиди, на прогонуваните и затворените за идеите на самобитноста на македонскиот народ и неговата државност, како и на членовите на нивните семејства кои немаат можности за материјална и социјална егзистенција; надзор од негова надлежност и врши други работи утврдени со закон.

Во состав на МТСП се: Управата за прашања на борците и воените инвалиди и Државниот инспекторат за труд.

Установи за социјална заштита:

- Центар за социјална работа
- Установа за сметување на деца и младинци без родители и родителска грижа
- Установа за сместување на деца и младинци со воспитно-социјални проблеми и со нарушено поведение
- Установа за сместување на деца и младинци со пречки во психичкиот развој
- Установа за сместување на деца и младинци со телесна инвалидност
- Установа за сместување на стари и возрасни инвалидизирани лица
- Установа за стари лица
- Установа за возрасни инвалидни лица
- Установа за возрасни лица со умерени и тешки пречки во психичкиот развој
- Установа за проучување на социјалните појави и проблеми и унапредување на социјалните дејности

Завод за социјални дејности во својата работа остварува истражувачки и развојни функции компатибилни со потребите на системот на социјалната заштита, ги следи проблемите и прашањата поврзани за заштита на децата, семејството, групите на население изложени на социјален ризик, врши надзор над стручната работа на центрите за социјална работа и установите за социјална заштита. Работата на Заводот е уредена со Законот за социјална заштита ("Службен весник на РМ" бр. 50/97, 16/00, 17/03 и 65/04)

Заводот е јавна установа од областа на социјалната заштита .

Статутот на Заводот го носи Управниот одбор на установата, а согласност дава Министерството за труд и социјална политика. Управниот одбор е составен од пет члена, од кои три ги именува основачот - Владата на Република Македонија, а два члена претставници на вработените во установата. Директорот на установата го именува и разрешува Министерот за труд и социјална политика.

Центрите за социјална работа се јавни установи основани за подрачјето на една или повеќе општини. Во Републиката се основани 27 меѓуопштински центри за социјална работа кои работат со месна надлежност за сите општини. Во рамките на социјалната заштита центрите за социјална работа на граѓаните, семејствата и групите на население изложени на социјален ризик им обезбедуваат услуги и се преземаат мерки преку кои се остварува социјална превенција, вонинституционална заштита, институционална заштита и право на социјална помош.

Со Центарот за социјална работа управува Управен одбор, составен од пет членови именувани од основачот, од кои еден член е предложен од советот на општината на подрачјето на седиштето на центарот за социјална работа односно градот Скопје, еден член од редот на стручните работници во центарот за социјална работа и три члена на основачот-Владата на Република Македонија.

Фонд за пензиско и инвалидско осигурување на РМ

Во Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија се остваруваат и спроведуваат правата од пензиското и инвалидското осигурување.

Со Законот за пензиското и инвалидското осигурување и Статутот на Фондот уредени се својството на Фондот на ПИОМ на правно лице и дејноста на Фондот од јавен интерес.

Во надлежност на Фондот на ПИОМ се: извршување на политиката на развојот на пензиското и инвалидското осигурување, се следат и анализираат состојбите во пензиското и инвалидското осигурување; се предлага преземање на мерки за унапредување на системот на пензиското и инвалидското осигурување; се преземаат мерки за ефикасна и редовна наплата на придонесот за пензиско и инвалидско осигурување; се преземаат мерки за рационално користење на средствата потребни за обезбедување на правата од пензиското и инвалидското осигурување; се спроведуваат меѓународните договори и меѓудржавните спогодби од областа на пензиското и инвалидското осигурување; се вршат други работи определени со закон, статут и други општи акти на Фондот.

Министерството за труд и социјална политика врши надзор над работењето и законитоста на работењето на Фондот на ПИОМ.

За својата работа, Управниот одбор на Фондот, најмалку еднаш годишно поднесува извештај за работењето пред Владата на Република на Македонија.

Агенција за вработување на Република Македонија

Агенцијата за вработување на Република Македонија во рамките на својот делокруг решава за правата на невработените лица во прв степен и врши исплата на паричниот надоместок врз основа на донесено решение, ја следи вработеноста, вработувањето и невработеноста и нивните меѓусебни влијанија, врз основа на што предлага мерки за унапредување на вработувањето, води евиденција на невработените, води евиденција на работодавците, посредува при вработувањето помеѓу работодавците и невработените лица кои бараат вработување, ги следи потребите за вработување, соработува со работодавците, обезбедува информации на работодавците и на невработените лица за пазарот на трудот, посредува за вработување на невработени и други лица кои бараат работа од Република Македонија во странство, издава одобрение за вработување на странски државјани и лица без државјанство за работа во Република Македонија, управува и ги насочува средства што се остваруваат по основ на придонесот за вработување и другите средства што се обезбедуваат за тие намени, а врши и други работи согласно Статутот на Агенцијата за вработување на Република Македонија ("Службен весник на РМ" бр.10/98, бр.16/99, бр.45/01, бр.34/02 и 79/04).

Со измените и дополнувањето на Законот за вработување на инвалидни лица формиран е Посебен Фонд за обезбедување услови за вработување и работење на инвалидните лица. Со средства од овој фонд се реализира правото за оспособување за работа (професионална рехабилитација) и вработувањето на инвалидните лица.

Фонд за здравствено осигурување на Македонија

Во Република Македонија е воспоставено задолжително здравствено осигурување за сите граѓани врз начелата на сеопфатност, солидарност, еднаквост и ефикасно користење на средствата. Задолжителното здравствено осигурување го спроведува Фондот за здравствено осигурување на Македонија (во натамошниот текст: Фонд), како самостојна и единствена

финансиска институција на која и се дадени права и обврски за спроведување на задолжителното здравствено осигурување на територијата на Република Македонија. Согласно член 53 од Законот за здравственото осигурување ("Службен весник на РМ", бр. 25/00, 34/00, 96/00, 50/01, 11/02 и 31/03) Фондот има својство на правно лице, врши дејност од јавен интерес, врши јавни овластувања и е самостоен во својата работа.

Со Законот за здравственото осигурување на Фондот му се дадени права, обврски и одговорности да ги планира и прибира средствата од придонесот за задолжително здравствено осигурување, со општи акти поблиску да го утврдува начинот на остварување на правата и обврските на осигурените лица, да обезбедува остварување на права од задолжителното здравствено осигурување на осигурените лица, да ги плаќа здравствените услуги и парични надоместоци, да презема мерки за ефикасно, ефективно и економично користење на средствата, како и други права и обврски од задолжителното здравствено осигурување.

Со работата на Фондот управува Управен одбор, како највисок и единствен орган на управување со работата на Фондот. Управниот одбор се состои од 13 членови кои ги именува Собранието на Република Македонија за време од две години и тоа: шест претставници од осигурениците, двајца претставници од работодавците, тројца претставници од здравствените установи и по еден претставник од Министерството за здравство и Министерството за финансии. Мандатот на членовите на Управниот одбор е две години.

Со работата на Фондот раководи директорот на Фондот. Директорот на Фондот се назначува од страна на Управниот одбор, а согласност на одлуката за именување дава Владата на Република Македонија. Мандатот на директорот е четири години, со можност за уште еден мандат.

b)

Здравстена заштита

Стручните, административните и другите работи на Фондот се извршуваат во единствена стручна служба за територијата на целата Република. Стручната служба е организирана во:

- централна служба со седиште во Скопје, во која се вршат најстручните работи како што се: раководењето, нормативно-правните работи, економско-аналитичките работи, финансиските и сметководствени работи, контролните функции, информатичките и другите работи кои обезбедуваат единство во вршењето на работата на Фондот и
- триесет подрачни служби кои се организирани за подрачјето на една или повеќе општини, во кои на осигурените лица им се обезбедуваат услови за остварување на правата и обврските од задолжителното здравствено осигурување.

Вработување - Во целиот систем на осигурување во случај на невработеност на национално ниво востановена е Агенцијата за вработување на Република Македонија, а на локално ниво работат подрачни единици - 30 центри за вработување, без својство на правно лице.

Социјалната заштита се спроведува од јавни установи основани од Владата на РМ, со донесување на Одлука за утврдување на мрежата на потребниот вид и број на јавни установи. Постои законска можност да се основаат приватни установи за социјална заштита (освен за основање на центри за социјална работа и установи за сместување деца со воспитно-социјални проблеми) на начин, услови и постапка пропишана со Закон. Одлука за основање на приватна установа за социјална заштита носи Владата на РМ, а Министерството за труд и социјална политика дава дозвола за исполнетост на законски предвидените услови за отпочнување со работа.

Во оваа област, органите на општината исто така имаат можност да основаат јавни установи, освен за основање на центри за социјална работа и установи за сместување деца со воспитно-социјални проблеми.

Со измените и дополнувањето на Законот за социјална заштита, донесени во септември 2004 година, извршена е децентрализација на Јавните установи за стари лица кои во целост преминуваат во надлежност на општината, односно Градот Скопје, зависно од подрачјето на кое се основани. На органите на општината, односно Градот Скопје е пренесено правото да одлучуваат за домување на корисниците на социјалната заштита, како и да развиваат воинституционални и институционални облици на заштита, донесуваат програми од социјална заштита и обезбедуваат средства за реализација на истите. Програмите ги спроведуваат центрите за социјална работа.

Дневните центри за дневно и привремено згрижување на социјално исклучени лица можат да се основат како самостојни установи или во состав на јавните установи од страна на државата, физички и правни лица и од единиците на локалната самоуправа. Во политиките на МТСП е предвидена можност, дневните центри кои се основани од државата постепено да се децентрализираат и преминат во управување на општината.

Надзорот на работата на општината во примена на Законот за социјална заштита го следи и спроведува Министерството за труд и социјална политика.

Основачките права и обврски спрема постојните јавна установа за стари лица, со одлука од Владата на Република Македонија ги превзема Општината, односно градот Скопје на чие подрачје е седиштето на установата. Директорот на Јавната Установа за стари лица го избира градоначалникот на општината, односно градот Скопје. Вработените ќе ги остваруваат своите права од работен однос како вработени во јавна установа основана од општината.

Во системот на социјална заштита, со измените и дополнувањето на Законот за социјална заштита се воведува можност одредени работи од социјалната заштита да ги вршат здруженија на граѓани. Законот предвидува воведување на Регистар на здруженија на граѓани. Вршењето на одредените работи од социјална заштита ќе се реализира со доделување на дел од средствата преку јавен конкурс, на здружение на граѓани запишано во Регистарот на Министерството за труд и социјална политика, за вршење на доверената работа. Меѓусебната соработка помеѓу здружение на граѓани и Министерството за труд и социјална политика, во поглед на начинот на вршење на одредената работа од социјална заштита ќе се уреди со меѓусебен договор.

Правата за заштита на децата ги обезбедува државата, а со Законот за заштита на децата е дадена можност поголем обем на права да обезбеди општината, Градот Скопје и општината во градот Скопје, доколку за тоа обезбеди средства од сопствени извори.

Со спроведување на процес на законски измени во правец на децентрализација на областа, а во функција на рационализација, одлучувањето за правото на детски додаток, посебен додаток и помош за опрема на новороденче е пренесено во надлежност на центрите за социјална работа, по процедура пропишана со Законот за социјална заштита. Управувањето, сопственоста, инвестициите и одржувањето на Детските градинки преминува во надлежност на општините.

Основачките права и обврски над постојните јавни установи за деца-детски градинки со одлука од Владата на Република Македонија ги превзема Општината, односно градот Скопје на чие подрачје е седиштето на установата. Директорот на Јавната Установа за деца-детска градинка го избира градоначалникот на општината, односно градот Скопје. Вработените ги остваруваат своите права од работен однос како вработени во јавна установа основана од општината. Вработените воспитувачи во јавните детски градинки кои работат во групи на деца на возраст над пет години до седум години од 01.09.2006 година ги превземаат основните училишта согласно со Законот за основно образование.

**с)
здравствена заштита**

Фондот за здравствено осигурување, како носител на јавни функции има обврска најмалку еднаш годишно да доставува извештај за својата работа на Министерството за здравство, Владата и Собранието на Република Македонија. Годишниот извештај се доставува во рок од 60 дена од истекот на рокот за доставување на годишна сметка на Фондот .

Министерството за здравство ја следи работата на Фондот, а општите акти што ги носи Управниот одбор за спроведување на здравственото осигурување подлежат на согласност од Министерството за здравство.

Социјална заштита - Министерството за труд и социјална политика во целиот систем, го спроведува надзорот над законитоста во работата на јавните установи, како и над физичките и правните лица на кои им е дадена дозвола за вршење на работи од социјална заштита.

Министерството може да запре од извршување општ акт на било која установа за социјална заштита и да покрене постапка за оценка на уставноста и законитоста пред Уставниот суд на Република Македонија.

Министерството може да нареди престанок за вршење на дејност од страна на физичко или правно лице, ако смета дека таа дејност е на штета на клиентите.

По правото на вршење надзор над законитоста Министерството може да укине или поништи било кој поединечен акт (решение) на било кој вид на установа за социјална заштита.

Надзор над стручната работа во установите за социјална заштита и кај физичките и правни лица кои ја вршат оваа дејност го врши Заводот за социјални дејности. Целите на надзорот се контрола на ефикасноста во работата, укажување на недостатоците, стручна помош и унапредување на функција во делувањето на установите.

Во центрите се решава за сите права од социјалната заштита и се укажува вонинституционална помош на граѓаните. Центарот ги обединува јавните овластувања и стручната социјална работа. Затоа тој решава врз основа на Општата управна постапка во прв степен за права утврдени со посебни прописи, а по жалба во второстепена постапка решава Министерството за труд и социјална политика.

Судската заштита се остварува преку можноста за покренување на управен спор, пред Врховниот суд.

Правата од **пензиското и инвалидското осигурување** се остваруваат во Фондот на ПИОМ (надлежен орган за решавање во прв степен). За правата од пензиското и ивалидското осигурување кои се остваруваат во ФПИОМ, во втор степен одлучува Комисија на Владата на Република Македонија. Заштитата на правата од пензиското и инвалидското осигурување не завршува со двостепеноста во управната постапка пред Комисијата на Владата на РМ, против натамошните решенија во управна постапка се обезбедува и судска заштита со заведување на управен спор до Врховниот суд на Република Македонија.

Составен дел на прописите кои ја уредуваат областа на пензиското осигурување е Законот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување ("Службен весник на РМ" бр. 29/02, 85/03 и 40/04) чија имплементација е планирана активност. Датумот на имплементација на Законот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување поврзан е со датумот на издавање на првата континуирана емисија на државни обврзници, но не подоцна од шест месеци од тој датум. Со овој закон уредено е основањето на Агенција за супервизија на задолжително капитално финансирано пензиско осигурување. Агенцијата за супервизија на задолжително капитално финансирано пензиско осигурување е агенција на која и е доверена супервизија на работењето на друштвата кои ќе управуваат со приватните пензиските фондови и на пензиските фондови. Со овој закон исто така уредено е Министерството за труд и социјална политика да врши надзор на законитоста на работењето на Агенцијата. Со цел постигнување на целосност во легислативата која ќе го регулира ново реформираниот систем

на пензиско осигурување, планирана активност е подготовка и донесување на Закон за доброволно капитално финансирано пензиско осигурување.

Во системот на остварување на **правата на децата** согласно Законот за заштита на децата, сите права кои се однесуваат на парични примања (детски додаток, паричен надоместок за помош и нега од друго лице и помош за опрема за новороденче) се финансираат од Буџетот на Република Македонија. Министерството за труд и социјална политика ја креира политиката на заштитата на децата и врши надзор на спроведувањето и остварувањето на правата на децата согласно цитираниот пропис.

3. Ве молиме дадете информации за финансирање на социјалното осигурување:

- a) Главни извори на финансирање за социјално осигурување (даноци, придонеси, државни субвенции) и вклучени институции (Државата, регионални власти, НВО, приватни домаќинства итн.)
- b) Главни финансиски принципи на полето на социјална заштита (pay-as-you-go, меѓугенерациска солидарност), други извори на финансирање);
- c) Финансиска администрација на социјалното осигурување: стапки на придонес, основа на придонеси и даночна основица, дали постои највисоко и најниско ограничување на основиците за придонеси?

a)

Финансирање на системот на здравствена заштита.

Здравствениот систем во Република Македонија се финансира од неколку извори. Најзначаен извор за финансирање се средствата од придонесите за задолжително здравствено осигурување кои обезбедуваат повеќе од 90% од вкупните средства за здравствената заштита и останатите права од здравственото осигурување. Покрај средствата од придонесите, за финансирање на здравствената заштита се остваруваат приходи од: партиципација на осигурените лица, Буџетот на Републиката, претпријатијата и организациите, граѓаните како корисници на здравствени услуги, донации и други извори.

Здравствено осигурување во Република Македонија е воспоставено со Законот за здравственото осигурување. Задолжителното здравствено осигурување е установено за сите граѓани на Републиката врз начелата на сеопфатност, солидарност, еднаквост и ефикасно користење на средствата. Задолжителното здравствено осигурување го спроведува Фондот за здравствено осигурување на Македонија, како самостојна и единствена финансиска институција за спроведување на задолжителното здравствено осигурување. Покрај задолжителното здравствено осигурување со Законот е установено доброволно здравствено осигурување заради обезбедување на здравствени услуги кои не се опфатени со задолжителното здравствено осигурување.

Со задолжителното здравствено осигурување е опфатено скоро целото население во Република Македонија, било како осигуреници или како членови на нивните семејства. Тоа ги опфаќа лицата во работен однос, лицата кои вршат самостојна дејност, лицата кои се занимаваат со земјоделство и слични занимања, корисниците на пензии и други права од пензиското и инвалидското осигурување, борците, привремено невработените лица, воените и цивилните инвалиди, корисниците на социјална права и др.

Во здравствената заштита се обезбедуваат приходи од Буџетот на Републиката за спроведување на посебните програми за превентивна здравствена заштита, заштита од посебни заболувања кои во исто време претставуваат социјален проблем, лекувањето на лицата кои не се опфатени со задолжителното здравствено осигурување и здравствената заштита на посебните групи на население. Учеството на овие средства во вкупните приходи на здравствената заштита е помало од 1%.

Приходи во здравствената заштита се и средствата што ги плаќаат претпријатијата и другите организации врз основа на договор со здравствените установи за здравствени услуги на нивните работници кои не спаѓаат во основната здравствена заштита, за здравствени услуги кои претставуваат специфична здравствена заштита на работниците кои работат во посебни услови, на потешки работи и задачи или за услуги за кои од здравствените установи е барано достапност на здравствена заштита под поволни услови на нивните работници.

Во здравствените установи се остваруваат дополнителни приходи непосредно од граѓаните како корисници на здравствени услуги кои не се здравствено осигурени, од осигурените лица кога користат здравствени услуги кои не припаѓаат во основниот пакет на услуги. За овој дел не постојат прецизни податоци за финансиските износи што ги плаќаат болните.

Дополнителни приходи во здравствените установи се остваруваат од меѓународната помош, донациите на хуманитарните организации, донациите и прилозите на организации и поединци од земјата и странство. За висината на овие приходи, исто така, не постојат прецизни податоци.

Со Законот за здравственото осигурување се дава можност за воведување на доброволно здравствено осигурување за оние здравствени услуги кои не се опфатени со основниот пакет на услуги од задолжителното здравствено осигурување. Ова осигурување го спроведуваат друштвата за осигурување основани според прописите за осигурување, на начин и според услови што ги утврдува друштвото кое воведува доброволно осигурување. Во практика ова осигурување се уште не е воспоставено поради широкиот пакет на здравствени услуги опфатени со задолжителното здравствено осигурување, нискиот стандард на населението и поради се уште недоволниот интерес ниту од осигуреници ниту од друштвата за осигурување.

Со задолжителното здравствено осигурување на осигурените лица им се обезбедуваат здравствени услуги од основниот пакет, на сите нивоа на здравствена заштита: на ниво на примарната, на ниво на специјалистичко-консултативната и на ниво на болничката здравствена заштита, вклучувајќи го и терцијарното ниво. Тоа значи, на секое осигурено лице му е дадена можност да користи право на лекарски прегледи, испитувања заради дијагностицирање и лекување, лекови од листата на лекови што ја утврдува Фондот, ортопедски и други помагала, на сите нивоа на здравствена заштита, кога тие се потребни за заштита на здравјето на осигуреното лице, како и користење на здравствена заштита во странство.

Здравствените услуги во Република Македонија се обезбедуваат во јавни и во приватни здравствени установи. Согласно Законот, Фондот на здравствените установи им дозначува средства врз основа на договори за обезбедување на здравствени услуги на осигурените лица. Со договорите се утврдуваат видот, обемот и квалитетот на здравствените услуги кои се пружаат на осигурените лица, надоместокот кој се плаќа за договорените здравствени услуги и начинот на пресметување и плаќање на надоместокот за здравствените услуги. Ваквата обврска за договарање се применува и кај приватните здравствени установи.

Социјална заштита

Пензиското и инвалидското осигурување, Здравственото осигурување, како и осигурување во случај на невработеност се финансираат од придонеси. Во финансирањето на пензиското и инвалидското осигурување учествува и Буџетот на Републиката. Од Буџетот се обезбедуваат средства за финансирање на пензиите остварени под поповолни услови, како и за недостигот на средства на Фондот.

Пензиското и инвалидското осигурување задолжително се финансира врз основа на генерациска солидарност, а во текот на 2005 година ќе се издвојуваат средства и за капитално финансирано пензиско осигурување. Средствата собрани за генерациска солидарност се приходи на Фондот.

Социјалната заштита се финансира од Буџетот на Република Македонија.

Од Буџетот се финансираат следните права:

- постојана парична помош;
- социјална парична помош;
- паричен надоместок за помош и нега од друго лице;
- здравствена заштита на корисниците на постојана парична помош, лицата сместени во друго семејство и во установа за социјална заштита и корисниците на паричен надоместок за помош и нега, ако не можат да се осигураат по друга основа;
- надоместок за плата за скратено работно време на родител поради нега на хендикепирано дете;
- еднократна парична помош и помош во натура;
- сместување во згрижувачко семејство;
- сместување во установа за социјална заштита;
- функционирање на Установи за социјална заштита и дневни центри;
- паричен надоместок на цивилни инвалиди;
- паричен надоместок на семејство чиј хранител е на задолжително отслужување на воениот рок.

Финансирање на социјалната заштита се спроведува врз основа на годишна Програма за остварување на социјалната заштита која ја носи Владата на Република Македонија.

Со законот за социјална заштита е предвидена можност да средствата за социјална заштита може да се стекнуваат и со склучување на договор за доживотно издржување со корисникот, подароци, легати, донации и наплата на услуги од корисници со цел во центарот за социјална работа да се формира фондација, како тело кое ќе го користи средствата за потребите на корисниците и развој на областа. Управувањето со фондацијата го врши управен одбор во кој има еден преставник од општината, заради заштита на интересите и унапредување на правата на граѓаните на конкретно подрачје. Ваквите активности се во фаза на воспоставување и понатамошно развивање.

Во Република Македонија нема закон за придонеси за задолжително осигурување. Во Законот за вработување и осигурувањето за време на невработеност се утврдени изворите и начинот на финансирање на правата од осигурување за време на невработеност и дејноста на Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Извори за финансирање на права од овој вид на осигурување се:

- придонесот за вработување што го пресметува и уплатува работодавецот од бруто платата на работникот;
- Буџетот на Република Македонија и
- други извори

Со Законот за вработување на инвалидни лица покрај 15% од вкупно остварените средства од постојниот придонес за вработување за финансирање на оваа категорија на лица се обезбедуваат средства и од:

- данокот на додадена вредност и царините уплатени од заштитните друштва во Буџетот на Република Македонија;
- подароци, легати и
- други извори.

За создавање поголеми услови и можности и поттикнување на вработувањето на инвалидни лица, во Заводот за вработување формиран е посебен фонд преку кој се обезбедуваат финансиски средства за вработување, за адаптација на работно место заради вработување на инвалидни лица кај работодавец или за самовработување, за набавка на опрема и адаптација на простор за вработување на инвалидни лица.

b)

Со измените на Законот за пензиското и инвалидското осигурување ("Службен весник на РМ" бр. 24/00), истовремено се уредува постојното државно пензиско и инвалидско осигурување, пензиското и инвалидското осигурување врз основа на генерациска солидарност во составот на новиот пензиски систем и основите на капиталното финансирано пензиско осигурување. Во системот на тековно финансирање (pay-as-you-go) средствата се обезбедуваат преку придонесите и се користат за исплата на тековните пензии. Овој пензиски систем обезбедува дефинирани пензии според однапред утврдена формула и ќе биде финансиран со стапка на придонес од 13,78%. Правата од пензиското и инвалидското осигурување се обезбедуваат во случај на старост, инвалидност и смрт.

Задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување се финансира врз основа на капитална компонента, врз основа на однапред дефиниран придонес. Стапката на придонес во вториот столб е 7,42% од бруто платата на вработениот.

Со воспоставувањето и егзистирањето на повеќе слоен пензиски систем, ќе се постигне диверзификација на ризиците кој секој систем ги носи сам за себе.

Правата на граѓаните од социјална заштита се базираат на начелото на социјална правда и солидарност, врз основа на кои уставната определба, државата грижата за социјалната заштита на граѓаните ја остварува согласно начелото на социјална праведност.

c)

Осигурениците што се опфатени со задолжителното здравствено осигурување плаќаат придонес. Стапките на придонесот се утврдени со Одлуката за стапките, основите и висината на придонесите за задолжително здравствено осигурување ("Службен весник на РМ" бр.4/01,50/01). Со Одлуката се утврдени стапките и основите на придонес за задолжителното здравствено осигурување за секоја категорија на осигуреници.

Основите на придонес за здравствено осигурување по категорија на осигуреници		
Категорија на осигуреници	Основица на придонес	Стапка
1) лицата во работен однос	Бруто плата и надоместоци на плата	9,2 %
2) лицата кои се избрани или именувани на постојани должности, јавни и други функции, ако за вршењето на таа функција примаат плата	Бруто плата и надоместоци на плата	9,2 %
3) државјаните на Република Македонија кои се во работен однос кај странски работодавци или во служба во меѓународни мисии и организации, странски дипломатски и конзуларни претставништва или во лична служба на странски државјани на територијата на Република Македонија (во натамошниот текст: Република)	Бруто плата и надоместоци на плата	9,2 %
4) лицата кои вршат самостојна дејност;	Бруто плата и надоместоци на плата	9,2 %
5) лицата кои се занимаваат со земјоделство, сточарство, живинарство, пчеларство или риболов како единствено или главно занимање	Нето плата од вршење на дејноста, односно утврдениот катастарски приход, но не помала од најниската плата утврдена со колективен договор	9,2%
6) корисниците на пензии и парични надоместоци според прописите на пензиското и инвалидското осигурување, како и државјани на Република Македонија кои примаат пензија или инвалиднина од странски носител на осигурување додека престојуваат на територијата на Републиката	Пензија	14,694%

7) лицата привремено невработени додека примаат паричен надоместок и невработените лица кои се пријавуваат во Заводот за вработување, ако немаат друга основа на осигурување;	65% од просечно исплатената месечна нето плата по работник во стопанството	8,6%
8) учесниците во Народноослободителната војна и учесниците во Народноослободителното движење во Егејскиот дел на Македонија, воените инвалиди и членовите на семејствата на паднатите борци во НОВ и на умрените учесници во НОВ и цивилните инвалиди од војната, лицата прогонувани и затворани за идеите на самобитноста на Македонија и нејзината државност, на кои тоа својство им е утврдено со посебни прописи и членовите на семејството и родителите на лицата државјани на Република Македонија, загинати во војните при распадат на СФРЈ;	65% од просечно исплатената месечна нето плата по работник во стопанството	8,6%
9) лицата корисници на постојана парична помош, лицата сместени во установи за социјална заштита и во други семејства, согласно со прописите од социјалната заштита;	65% од просечно исплатената месечна нето плата по работник во стопанството	8,6%
10) државјаните на Републиката кои се во работен однос во странство, ако не се задолжително осигурени кај странскиот носител на осигурување според законот на земјата во која се вработени, или според меѓународна спогодба, а имале живеалиште на територијата на Републиката непосредно пред засновувањето на работниот однос во странство - за членовите на семејството кои живеат во Република Македонија	денарска противвредност на 50 Евра	
11) странските државјани и лицата без државјанство вработени во странски фирми кои привремено изведуваат работи на територијата на Републиката, за време на школување или стручно усовршување на територијата на Републиката или се во служба на меѓународни организации, странски конзуларни и други претставништва или во лична служба на странски државјани кои уживаат дипломатски имунитет, ако со меѓународен договор поинаку не е определено	денарска противвредност на 50 Евра	
12) членовите на семејството на осигуреник кој се наоѓа на задолжителна воена служба во Армијата на Република Македонија за времето додека примаат материјално обезбедување, според посебни прописи;	65% од просечно исплатената месечна нето плата по работник во стопанството	7,5%
13) лицата на издржување на казна затвор, лицата кои се наоѓаат во притвор, ако не се осигурени по друга основа, и малолетните лица кои се наоѓаат на извршување на воспитна мерка упатување во воспитно-поправен дом, односно установа	65% од просечно исплатената месечна нето плата по работник во стопанството	7,5%
14) лицата вработени во верските заедници и лицата од монашките редови	65% од просечно исплатената месечна нето плата по работник во стопанството	12,465%
Граѓаните кои не се опфатени со задолжителното здравствено осигурување според став 1 на овој член можат да пристапат кон задолжителното здравствено осигурување заради користење на право на здравствени услуги од член 9 на овој закон.	Просечно исплатена месечна плата по работник во стопанството	12,465%
Извор и обработка: Фонд за здравствено осигурување		

Осигурениците од првата група плаќаат дополнителен придонес за задолжително здравствено осигурување за случај на повреда на работа и професионално заболување, во висина од 0,5% од бруто платата и надоместокот на платата. Дополнителниот придонес се плаќа поради зголемените ризици кои настануваат поради повреда на работа и професионално заболување при работа со средства на зголемена опасност или во услови штетни по здравјето на работниците.

Плаќањето на придонесите за задолжително здравствено осигурување се врши преку уплатните сметки на подрачните служби на единствена сметка на Фондот за здравствено осигурување. Покрај овие средства на сметката на Фондот се уплатуваат средства од Буџетот на Републиката, со кои се обезбедуваат дел од средствата за посебните програми за здравствена заштита, како и средства од камати и други приходи кои се остваруваат според посебни прописи.

Осигурените лица имаат обврска да плаќаат партиципација при користењето на здравствените услуги и лековите. Средствата од партиципација учествуваат со 3% до 4% од вкупните средства на здравственото осигурување.

Со Законот за пензиско и инвалидско осигурување утврдени се следните основици на осигурување:

Категорија на осигуреници	Основица на осигурување	Стапка
1) лица во работен однос	Бруто плата во која се содржани даноци и придонесите од плата	21,2
2) лица во работен однос за стаж на осигурување што се смета со зголемено траење	Бруто плата во која се содржани даноци и придонесите од плата	
зголемување на стаж 12/18 месеци		10,60
зголемување на стаж 12/17 месеци		8,83
зголемување на стаж 12/16 месеци		7,07
зголемување на стаж 12/15 месеци		5,30
зголемување на стаж 12/14 месеци		3,53
зголемување на стаж 12/13 месеци		1,77
3) физички лица кои вршат дејност	Бруто плата во која се содржани даноци и придонесите од плата	21,2
4) работници кои се упатени на работа во странство од работодавците	Просечна плата на работникот остварена во претходната година	21,2
5) работници за време на привремена спреченост од работа	Основица од која е пресметан надоместокот	21,2
6) невработени лица кои примаат паричен надоместок од Агенција за вработување	Нето основица од која е пресметан надоместокот но не повеќе од 65% од просечната месечна нето плата по работник во Републиката, објавена за последниот месец	30
7) осигуреник со скратено работно време поради неа на потешко хендикипирано дете	Бруто плата во која се содржани даноци и придонесите од плата	21,2

8)осигуреник кој користи право на паричен надоместок врз основа на намалена, односно преостаната работна способност	Основица од која е определен надоместокот	21,2
---	---	------

Индивидуалните земјоделци заради пресметување и плаќање на придонесот се распоредуваат во основици на осигурување според висината на катастарскиот приход, и тоа:

Реден број	Катастарски приход во денари	Месечна основица на осигурување
1	до 4.00,00	3.670,00
2	од 4.00,01 до 900,00	5.900,00
3	од 900,01 до 2.000,00	6.735,00
4	од 2.000,01 до 4.500,00	7.484,00
5	од 4.500,01 до 7.000,00	8.231,00
6	над 7000,01	9.055,00

Горна и долна граница на осигурување

1) Најниска основица

Основица за пресметување и плаќање на придонесот, односно основица на осигурување не може да биде пониска од 65% од просечната нето плата по работник во Републиката објавена во тековниот месец (освен за индивидуалните земјоделци). За период јануари-ноември 2004 година просечна најниска основица на осигурување за пресметување на придонесот за пензиско и инвалидско осигурување изнесува 7916,00- денари.

2) Највисока основица

Основица за пресметување и плаќање на придонес од плата, односно основица на осигурување не може да биде повисока од три просечни плати по работник во Републиката објавена во тековниот месец.

Највисока пензиска основица се однесува само за осигурениците кои ќе пристапат во задолжително капитално финансирано пензиско осигурување, односно во новиот пензиски систем.

Стапки на придонеси

Стапката на придонесот за пензиско и инвалидско осигурување изнесува 21,2% на бруто основица. Фондот на пензиското и инвалидското осигурување од средствата што ги остварува од сите извори на финансирање плаќа придонес за здравствено осигурување на корисниците на пензија по стапка од 14,694% на исплатените пензии.

4. Ве молиме да доставите преглед на надоместоците: права и услуги обезбедени преку социјалното осигурување (опфатеност, услови за стекнување со право, ниво на права, должина на користење на правото, оданочување на правата)

- a) здравствена заштита.**
- b) боледување**
- c) породилно отсуство**
- d) инвалидност.**

- е) старост**
- ф) семејни пензии**
- г) повреда на работно место и професионални болести**
- h) детски додаток**
- и) невработеност**
- ј) минимални ресурси/социјална помош**
- к) долгорочна грижа**
- l) лица со намалена работна способност**

а)

Со средствата од задолжителното здравствено осигурување на осигурениците им се обезбедуваат парични надоместоци и тоа: надоместок на плата за време на привремена спреченост за работа поради болест и повреда, надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство и надоместок на патни трошоци при користење на здравствени услуги.

б)

Надоместок на плата за време на привремена спреченост за работа поради болест и повреда (боледување) и надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство можат да остварат сите лица во работен однос, според прописите за работни односи кои со својата работа остваруваат плата и лицата кои вршат самостојна дејност и со својата работа остваруваат плата, а кои не можеле да ја остварат поради тоа што биле спречени за работа поради болеста, односно повредата или поради тоа што очекуваат раѓање на дете и отсуствуваат поради одгледување на детето.

Надоместок на плата може да се оствари доколку придонесот за задолжително здравствено осигурување е редовно уплатуван и оценката за привремена спреченост за работа да ја дал избраниот лекар, односно лекарската комисија на Фондот за спреченоста за работа над 16 дена.

Основица за пресметување на надоместокот на плата претставува просечниот месечен износ на исплатена нето плата на кој е платен придонес за задолжително здравствено осигурување во последните шест месеци пред настапување на случајот поради кој се стекнува правото на надоместок, односно пред започнување на боледувањето.

Висината за надоместок на плата за време на привремена спреченост за работа ја определува работодавецот, односно Фондот во зависност кој од нив го исплатува надоместокот, но најмалку во висина од 70% од основницата за надоместок на плата. Надоместокот на плата за време на спреченост за работа, кога тој паѓа на товар на Фондот, изнесува 85% од утврдената основница, за сите други случаи за кој се исплатува надоместок освен за повреда на работа и професионална болест, доброволно дарување на крв, ткиво или орган и отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство за кои надоместокот изнесува 100% од основницата.

Исплатата на надоместокот на плата до 60 дена на спреченост за работа се врши од средствата на работодавецот, а над 60 дена од средствата на Фондот за здравствено осигурување, освен во случај на нега на болно дете до тригодишна возраст; доброволно дарување на крв, ткиво или орган и отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство за кои од првиот ден на спреченост се исплатува од средствата на Фондот.

Исплатата на надоместокот на плата за време на привремена спреченост за работа може да се запре кога осигуреникот неоправдано не се јави на определен лекарски преглед и лекување или свесно не се придржува кон упатствата на лекарот; ако во времето на привремената спреченост за работа се утврди дека работи и остварува приход и на работодавецот кај кого нема други вработени, а во тој период остварува приходи, што би значело дека во тој период работи.

Осигурениците и членовите на нивните семејства можат да остварат надоместок на патните и дневни (само за стручен придружник) трошоци само ако се упатени да користат здравствени

услуги во здравствени установи надвор од Републиката и право на патни трошоци ако се упатени да користат здравствени услуги во врска со дијализа и вежби за рехабилитација на видот, слухот и говорот надвор од местото на живеење, а кои се спроведуваат амбулантски. Износот на надоместокот се утврдува во висина на стварните патни и дневни трошоци.

с)

Исплата на надоместокот на плата за време на привремена спреченост за работа се врши додека трае спреченоста за работа, а исплатата на надоместокот за отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство се врши во траење од девет месеци, а доколку роди повеќе деца до една година (член 58 од Законот за работни односи).

д)

Инвалидност, согласно Законот за пензиско и инвалидско осигурување, е трајно намалување или губење на работната способност за работа која може да биде причинета со повреда надвор од работа или со болест, повреда на работа или професионална болест.

Трајна неспособност (инвалидност) <i>Повреда на работа или професионална Болест (давања во поголем обем од давањата за болест и повреда надвор од работа и не се условени со пензискиот стаж)</i>		<i>Повреда или болест надвор од Работа (најмалку 1/3 од работен век покриен со пензиски стаж)</i>		
Намалена или преостаната работна способност со преквалификација или доквалификација по навршени 45 г. живот жена и 50 г.живот маж (инвалидност) (без додаток на	Загубена работна пензиски стаж) полна инвалидска пензија (износот се заснива на најмалку 40г. способност		Намалена или преостаната работна способност со преквалификација живот(жена) и по навршени 45 г. 50г. живот (маж) или доквалификација	Загубена работна способност полна инвалидска пензија (износот се заснива според навршениот пензиски стаж, старост помал од 62г. ж и 64 за м) до 20 г живот- 6м. стаж до 25 г.живот-9 м. стаж до 30 г.живот -12 м стаж, (без оглед дали 1/3 од работниот век е покриена со пензиски стаж).

Правата од инвалидското осигурување по основа на повреда на работа или професионална болест се стекнуваат под поповолни услови.

Не постои посебна институција за повреда на работа и професионална болест и правото на инвалидска пензија по овој основ се остварува во општиот пензиски систем.

Правото на инвалидска пензија се остварува по основ на намалена или загубена работна способност и од осигуреник со преостаната работна способност, ако најмалку една третина од работниот век е покриена со пензиски стаж (поповолни услови за осигуреници помлади од 30 години и за воени инвалиди од I-VI група).

Работен век е период изразен во полни години од навршени 20 години на живот (од 23 за осигуреници кои се стекнале со виша стручна спрема, а од 26 години за осигуреници со висока стручна спрема), па до денот на инвалидността.

Во случај кога инвалидността настапила како последица на повреда на работа или професионална болест, правото на инвалидска пензија се стекнува без оглед на навршениот пензиски стаж.

На инвалидската пензија по основ на загубена работна способност настаната пред навршување на 62 годинина живот (жена), односно 64 години живиот (маж), се определува и додаток на инвалидност во зависност од должината на пензискиот стаж .

Согласно Законот за социјална заштита, инвалидните лица имаат право на вонинституционална и институционална социјална заштита. Вонинституционалната заштита опфаќа право на прва социјална услуга, помош на поединец и на семејство, домашна нега и помош, дневно згрижување и сместување во друго семејство.

Институционалната социјална заштита опфаќа право на оспособување за работно-производна активност и право на сместување во установа за социјална заштита.

Правото на оспособување за работно-производна активност опфаќа упатување во установа за социјална заштита, надоместок на трошоци за сместување и исхрана, надоместок на трошоци за оспособување за работно - производна активност и надоместок за превоз.

Инвалидните лица согласно Законот за социјална заштита може да остварат право на социјална помош и тоа постојана парична помош за лицата неспособни за работа и социјално необезбедени, паричен надоместок за помош и нега од друго лице, право на здравствена заштита, ако инвалидното лице по друг основ не е осигурано, надоместок на плата за скратено работно време поради нега на хендикепирано дете, а правото на надоместок на плата за скратено работно време поради нега на тешко хендикепирано дете е утврдено со Законот за работни односи и истото се остварува во центарот за социјална работа. Висината на надоместокот на плата изнесува 30% од просечната плата исплатена во државата, а придонесите и другите обврски се пресметуваат во висина од 50% од основицата според Законот за пензиско и инвалидско осигурување, еднакратна парична помош или помош во натура и право на домување.

Во Република Македонија нормативно е урдено правото на домашна нега и помош за стари, изнемоштени и инвалидни лица, но во праксата не е развиено. Во измените на Законот за социјална заштита е предвидено физичко лице со дозвола за работа добиена од Министерството за труд и социјална политика да ги дава овие услуги, врз основа на склучен договор со центарот за социјална работа.

Неколку години наназад се повеќе се развива обликот на воинституционална заштита на лицата со попреченост со развивање на Дневни центри, како и унапредување на обликот на заштита со сместување во згрижувачко семејство со што се создаваат услови за спроведување на процесот на деинституционализација.

Инвалидните лица своите права ги остваруваат и согласно Законот за вработување на инвалидни лица кој предвидува оспособување на инвалидното лице за практична работа за определени работи согласно потребите на работодавецот и инвалидното лице.

Работодавецот го упатува вработеното инвалидно лице на работно оспособување, ако тоа не е оспособено за вршење на соодветни работи.

Невработеното инвалидно лице на работно оспособување го упатува Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Агенцијата односно работодавецот кој го упатува инвалидното лице на работно оспособување со работодавецот склучува договор со кој се регулираат условите под кои ќе се спроведува работното оспособување, траењето на оспособувањето, верификација на оспособеноста, средствата за работно оспособување и меѓусебните права и обврски.

Средствата потребни за работно оспособување се обезбедуваат од посебен фонд наменет за тоа.

е)

Во системот на социјална заштита старите лица се штитат преку остварување на право на постојана парична помош, еднакратна парична помош, паричен надоместок за помош и нега од друго лице, здравствена заштита, сместување во установа за социјална заштита, како и вонинституционални облици на заштита.

Старосна пензија

Право на старосна пензија има осигуреник кога ќе наполни 64 години години живот (маж) односно 62 години живот (жена) и најмалку 15 години пензиски стаж. Во преодниот период од 1 септември 2000 година до 31.12.2007 година во однос на условите предвидени со Законот кој се применуваше до 31.08.2000 година, се зголемува условот на старосната пензија.

Старосна пензија може да оствари осигуреник со навршување 35 години пензиски стаж (жена), односно 40 години пензиски стаж (маж), ако на 01.09.2000 година имале навршено 30 години пензиски стаж (жена) и 35 години пензиски стаж (маж). Право на старосна пензија со пополнување на 35 години пензиски стаж (жена) и 40 години пензиски стаж (маж) може да остварат и осигурениците на кои стабот им се смета со зголемено траење, најдоцна до 01.09.2005 година.

ф)

Членовите на семејството може да остварат право на семејна пензија:

- после смртта на корисникот на пензија;
- после смртта на осигуреникот кој навршил најмалку 5 години стаж на осигурување или најмалку 10 години пензиски стаж, или кој исполнил услови за старосна или инвалидска пензија. Ако смртта настанала како последица на повреда на работа или професионална болест, правото се стекнува без на навршениот стаж на осигурување.

Членови на семејство кои остваруваат право се :

- брачен другар (вдовица или вдовец) на возраст од 45 односно 55 години живот или ако врши родителска должност или е неспособен за работа.

Брачниот другар кој до настапување на осигурениот случај навршил 40 години живот (вдовица), односно 50 години живот (вдовец), стекнува право со пополнување 45, односно 55 години живот.

- разведен брачен другар правото го остварува под истите услови, доколку има право на издржување;
- деца до наполнети 15 години на живот, односно до 26 години ако се на школување;
- децата неспособни за работа ако осигуреникот или корисникот ги издржувал;
- родителите на осигуреникот ако ги издржувал.

г)

Паричен надоместок за телесно оштетување

Телесно оштетување е загубување или посуштествено оштетување на одделни органи или делови од телото, без оглед дали причинува инвалидност. Правото се остварува за телесно оштетување најмалку од 30% до 100% (повреда на работа или професионална болест) без оглед на навршениот пензиски стаж, а за телесно оштетување од 50% до 100% (болест или повреда надвор од работа) под истите услови како за инвалидска пензија. Правото се остварува за телесно оштетување настанато за време на траење на осигурувањето (работен однос, вршење на дејност и други видови на задолжително осигурување- продолжено осигурување и осигурување по основ на невработеност за одреден временски период).

h)

Детски додаток се обезбедува како паричен надоместок за покривање на дел од трошоците во подигањето и развојот на детето.

Постапката и начинот на остварување на правото на детски додаток, како и висината на детскиот додаток е уредена со Законот за заштита на децата ("Службен весник на РМ" бр. 98/00, 17/03 и 65/04) и Правилникот за условите, критериумите и начинот за остварување на правата за заштита на децата (2003 и 2004 год.).

Право на детски додаток остварува еден од родителите на детето, државјанин на Републиката со постојано место на живеење во Републиката, за дете државјанин на Републиката и доколку детето е на редовно школување во Републиката, ако родителот е: вработен, корисник на пензија или на постојана парична помош, невработено лице кое прима паричен надомест, земјоделец - обврзник на данок на приход кој врши земјоделска дејност како единствено и главно занимање, занаетчија кој врши стари занаети или занаети кои се дефицитарни.

Странски државјанин кој има живеалиште на територијата на Републиката може да оствари детски додаток согласно Законот за заштита на деца.

Детски додаток се остварува во зависност од возраста на детето и материјалната состојба на семејството.

Право на детски додаток има еден од родителите или старателите за дете до наполнување на 18 години живот, доколку е на редовно школување, како и за дете кое полно и трајно или за подолго од една година ќе остане неспособно за работа, односно поради болест не може да учи, но најдолго до 18 години живот на детето.

Детски додаток следува за сите деца што родителот ги издржува и тоа за: деца родени во брак или вон брак, посвоени деца, внуци, браќа, сестри како и за други деца земени на издржување.

За деца земени на издржување, детски додаток следува и кога тие имаат родители ако:

- родителите им се полно или трајно неспособни за работа,
- се на издржување казна затвор,
- им е одземено родителското право и
- родителите се на редовно школување.

За деца земени на издржување, детски додаток следува само во случај кога и родителите и децата немаат имот или приход од кои децата можат да се издржуваат.

Детски додаток следува и за дете кое е без родителска грижа, а е сместено во згрижувачко семејство

Материјалната состојба на семејството се утврдува врз основа на вкупните приходи и примања на семејството остварени во претходната година и бројот на членовите на семејството.

Граничниот износ на просечните месечни приходи и примања по член на семејство за остварување на детски додаток за дете изнесува 16% од просечната плата исплатена по вработен во Републиката во првата половина од претходната година, а за самохран родител 32% од просечната плата исплатена по вработен во Републиката во првата половина од претходната година.

Висината на детскиот додаток изнесува: за дете до 15 години живот, односно додека е редовен ученик во основно училиште 4,60% од просечната плата исплатена по вработен во Републиката во првата половина од претходната година (537,74 денари за 2004 година), а за дете од 15 до 18 години живот, односно додека е редовен ученик во средно училиште 7,30%

од просечната плата исплатена по вработен во Републиката во првата половина од претходната година (853,37 денари за 2004 година).

Независно од бројот на деца во семејството вкупниот месечен износ на детскиот додаток за децата за кој родителот го остварил правото изнесува најмногу 1.800,00 денари.

Посебен додаток

Посебен додаток како паричен надоместок се обезбедува за дете со специфични потреби кое има пречки во телесниот или интелектуалниот развој или комбинирани пречки во развојот до 26 години живот.

Дете со специфични потреби е дете со: тешка, потешка или најтешка пречка во физичкиот развој, умерен, тежок или длабок ментален хендикеп, најтешки облици на хронични заболувања, најтежок степен на оштетување на видот, слухот или говорот и повеќе видови на пречки (комбинирани) во развојот.

Право на посебен додаток остварува родителот или старателот на детето доколку и родителот (старателот) и детето се со постојано место на живеење во Републиката и ако детето е државјанин на Републиката.

Правото се остварува независно од материјалната состојба на семејството, бројот на децата во семејството, како и независно дали детето се школува.

Родителот покрај користењето на правото на посебен додаток може да оствари и право на детски додаток доколку ги исполнува условите за остварување на правото на детски додаток предвидени во Законот за заштита на децата.

Висината на посебниот додаток изнесува 27% од просечната плата исплатена по вработен во Републиката во првата половина од претходната година (3.156,30 денари за 2004 година).

Помош за опрема на новороденче

Правото на помош за опрема на новороденче се обезбедува за прво новородено дете како паричен надоместок и е еднократна помош на семејството. Правото го користи еден од родителите, државјанин на Република Македонија со постојано место на живеење во државата за дете родено во Република Македонија.

Правото се остварува независно од материјалната состојба за секое првородено дете, независно од тоа дали е детето родено во брак или вон брак.

Висината на помошта за опрема на новороденче изнесува 25% од просечната плата исплатена по вработен во Републиката во првата половина од претходната година (2922,50 денари за 2004 година).

- Преглед на просечните приходи по член на семејство и висината на детскиот додаток во зависност од возраста на децата за 2004 година

Просечни приходи по член на семејството	Висина (износ) на детскиот додаток
16% (1.870,00 денари)	4,60% (537,74 денари) за дете до 15 години живот
32% (3.740,80 ден.) за самохран родител	7,30% (853,37 денари) за дете од 15 до 18 години живот

- Вкупниот месечен износ на детски додаток за децата за кои родителот го остварил правото изнесува 1.800,00 денари (независно од вкупниот број на деца во семејството и возраста на децата)

i)

Правата на невработените лица се уредени со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност ("Службен весник на РМ" бр.37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 34/04 и 04/05).

Со законот е утврдено задолжително осигурување во случај на невработеност за сите работници кои се во работен однос. Ова осигурување се темели на начелото на солидарност и взаемност и го опфаќа правото на паричен надоместок, правото на здравствена заштита согласно прописите за здравствено осигурување и правото на пензиско и инвалидско осигурување, во согласност со прописите за пензиското и инвалидското осигурување, парична помош за време на подготовката за вработување, обука, прекавалификација или доквалификација.

Стекнување на паричен надоместок

Правото на паричен надоместок го стекнува невработеното лице кое било во работен однос најмалку 9 месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во последните 18 месеци.

Паричниот надоместок на невработеното лице му припаѓа од денот на престанокот на работниот однос, ако невработеното лице поднесе барање до Агенцијата за вработување во рок од 30 дена од денот на престанокот на работниот однос. Ако невработеното лице поднесе барање по истекот на рокот од 30 дена, паричниот надоместок му припаѓа од денот на поднесувањето на барањето за преостанатото време. Паричниот надоместок не му припаѓа на невработеното лице кое поднело барање по истекот на времето за кое според законот имало право на исплата на паричниот надоместок. Правото на паричен надоместок не може да го оствари невработено лице на кое работниот однос му престанал по негова вина или по негово барање.

Времетраење на паричниот надоместок

Времето за кое се исплатува паричниот надоместок зависи од времето за кое невработеното лице било осигурено во случај на невработеност.

Правото на паричен надоместок се исплатува од 3 до 12 месеци. На невработеното лице кое има над 15 години стаж на осигурување, а на кое му недостасуваат најмногу до 5 години пред исполнување на услови за стекнување право на старосна пензија, паричен надоместок му се исплатува до неговото вработување, односно до настапувањето на некои од основите за престанок на правото на паричен надоместок

Висина на паричниот надоместок

Висината на месечниот паричен надоместок за време на невработеност се утврдува врз основа на пресметаните и исплатени плати кај работодавецот согласно со Закон и колективен договор и изнесува 50% од просечната месечна нето плата на работникот за последните 24 месеци за лице кое има право на паричен надоместок до 12 месеци, а 40% за лице кое има право на паричен надоместок подолго од 12 месеци. Паричниот надоместок не може да изнесува повеќе од 80% од просечната нето плата по работник во Републиката, објавена за последниот месец.

Најнизок износ на паричен надоместок со законот не е утврден. Невработеното лице на кое работниот однос му престанал поради, економски, технолошки, структурални или слични промени, а при тоа работодавецот не му обезбедил вработување кај друг работодавец без огласување на работно место со преземање и склучување договор за работа на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, односно квалификација или стручно

оспособување, преквалификација или доквалификација за работа кај друг работодавец, има право на еднократен надомест во вид на испратнина, во висина на едно месечна плата на работникот до 3, односно за секои 3 години работен стаж наполнет кај работодавецот кај кого му престанал работниот однос, а најмногу 8 месечни плати остварена во претходниот месец од денот на престанокот на работниот однос на работникот, што му исплатува на денот на престанокот на работниот однос.

Работодавецот може на работникот во овој случај да му исплати еднократен надомест во вид на испратнина и во поголем износ од износот утврден со законот.

Продолжување на правото на паричен надоместок

Паричниот надоместок на невработеното лице продолжува да се исплатува и по истекот на времето определено со закон, ако во текот на примањето на тој паричен надоместок настанат следните околности:

- на жена корисник на паричен надоместок за време на бременост и породување според прописите за работните односи и
- ако Агенцијата за вработување го упатила невработеното лице на обука, преквалификација или доквалификација до истекот на времето определено за тоа.

Запирање на паричниот надоместок и престанок на паричниот надоместок

Со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност таксативно се наведени причините за запирање на исплата на паричниот надоместок и престанок на правото на паричен надоместок.

j) Системот на социјална заштита предвидува право на социјална помош, како паричен надоместок, помеѓу другите права и за следните категории на граѓани:

- постојана парична помош на лица неспособни за работа и социјално необезбедени;
- социјална парична помош на лица способни за работа и социјално необезбедени

Право на **постојаната парична помош** имаат лица неспособни за работа и социјално необезбедени, кои не можат да обезбедат средства за својата егзистенција врз основа на други прописи. Неспособно за работа се смета лице со умерени, тешки и најтешки пречки во интелектуалниот развој и лица со телесна попреченост, самохрана жена за време на бременост еден месец пред породувањето, и самохран родител до три годишна возраст на детето, дете до навршени 15 години или до 26 годиншна возраст додека е на редовно школување и жена и маж над 65 годишна возраст.

Постојната парична помош како основно парично право на корисникот се утврдува од просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија остварена во последните три месеци и изнесува:

- носител sameц 20%, носител со еден соуживател на правото 28% и носител со двајца и повеќе соуживатели на правото 40%.

Во Републиката правото на постојана парична помош во 2003 година, просечно месечно оствариле 5.176 носители (корисници). Исплатените средства просечно месечно за овој период изнесуваа 14.337.135,00 ден.

Социјална парична помош може да остварат лица способни за работа и социјално необезбедени кои според други прописи неможат да обезбедат средства за егзистенција.

Поблиските услови, критериумите, начинот и постапката за утврдување и остварување на правото се уредени со Одлука која ја донесува Владата на Република Македонија.

Висината на социјалната помош се утврдува според релативната линија на сиромаштија, која на годишно ниво изнесува 36.000,00 денари, односно 3000,00 денари месечно.

Социјалната помош за едночлено домаќинство се определува во висина од 57% од пресметаното релативни линија на сиромаштијата.

Социјалната парична помош во Републиката во 2003 година, просечно месечно оствариле 61.813 носители (корисници). Исплатените средства просечно месечно за овој период изнесуваа 138.825.028,00 ден.

Еднократна парична помош или помош во натура се доделува на лице или семејство кои се нашле во положба од социјален ризик, заради претрпена природна непогода, епидемија, смрт, подолго лекување во здравствена установа, на корисник на социјална помош кој земал земјоделско земјиште на плодуюживање и друга социјална криза.

Износот (висината) на еднократната парична помош со акт (Правилник за определување на висината на правото на еднократна парична помош) го определува Министерот за труд и социјална политика.

Еднократната парична помош се определува од просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија, остварена во последните три месеци.

Највисокиот износ на еднократна парична помош може да изнесува до износот од две просечни месечни нето плати по работник во Република Македонија, а најнискиот износ на еднократна парична помош до 30% од просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија.

Под помош во натура, се подразбира обезбедување на облека, исхрана и други средства неопходни за минимална егзистенција.

Еднократна парична помош во Републиката во 2003 година, просечно месечно оствариле 1.178 носители (корисници). Исплатените средства просечно месечно за овој период изнесуваа 2.622.364,00 ден.

к)

Кога едно лице нема соодветни услови за живеење во своето семејство или семејството заради различни причини не е во можност да се грижи за својот член се разгледува една од можностите за негово трајно згрижување.

Како ресурси за згрижување се државните и приватните установи за социјална заштита и згрижувачките семејства.

Во Република Македонија делуваат 11 државни установи и во нив се згрижени 1.540 корисници.

Од нив две установи се за деца без родители или без родителска грижа, “Дом за доенчиња и мали деца” во Битола за деца до 3 годишна возраст (за 102 деца) и “Детски дом 11 Октомври” во Скопје за деца и млади од 3 - 18 години (за 92 деца).

Во институцијата во Битола им се обезбедува исхрана, активности и севкупна грижа за нормален и правилен развој на децата. Во институцијата во Скопје освен исхраната и активностите и воспитната работа, на децата им се обезбедува остварување на основно и средно образование.

За деца со воспитно-социјални проблеми и малолетни деликвенти има две установи. Првата е прифатилиштето во Скопје каде се згрижуваат запоставени и злоставувани деца (70 деца и младинци) и се обезбедува исхрана, облекување, разновидни културни и забавни активности воспитно корективна и терапевска работа и остварување на основно и средно образование во зависност од возраста на детето.

Втората установа е воспитна установа за деца сторители на кривични дела,- кривично одговорни и кривично неодговорни (30 корисника).

Во ова установа освен сите активности наведени за прифатилиштето се остварува понагласена воспитно корективна и тераписка работа со штитениците.

За трајно сместување на деца и возрасни инвалидни лица во Република Македонија има три установи. Во Скопје постои установа за социјална заштита, воспитување и работно оспособување на лица со умерени пречки во психичкиот развој за 99 корисници. Во оваа установа покрај сместувањето, нега и исхрана се обезбедува воспитна работа и работно оспособување согласно индивидуалните можности на децата. Во установата како посебни оддели делуваат: дневен центар за деца и дневен центар за возрасни лица со умерени и тешки пречки во психичкиот развој.

Втората установата во Демир Капија служи за трајно сместување на деца и лица, со тешки и длабоки пречки во интелектуалниот развој. Во оваа установа се обезбедува исхрана, облека и определени активности соодветни за овие лица. Во установата има околу 360 лица.

Во третата установа, Бања Банско (65 корисници), се сместуваат деца и возрасни лица, телесни инвалиди. Оваа установа обезбедува за нив исхрана грижа и културно забавни активности, а во исто време им овозможува на децата и лицата да посетуваат основно и средно образование.

Во Куманово, Скопје, Прилеп и Битола, постојат 4 установи за сместување на стари лица со 505 корисници. Во овие установи се обезбедува исхрана здравствена заштита и културно забавни активности за старите лица.

Законот за социјална заштита од 1997 година овозможува работа на приватниот сектор.

Во Република Македонија делува првата приватна установа за деца без родители и родителска грижа СОС - Детско село - Скопје, со 37 деца. Ова установа е основана од Меѓународната фондација СОС Киндердорф Интернационал- Австрија.

Во згрижувачките семејства (273) сместени се 310 деца. Во најголем број се деца без родители и родителска грижа. Во згрижувачките семејства има 99 возрасни лица, и тие се воглавно стари и инвалидни лица.

Во РМ активно се спроведува и подржува процесот на деинституционализација, преку алтернативни и помошни облици на заштита и згрижување на корисниците кои имаат потреба од трајно згрижување, како што се ширење на мрежата на дневни центри, сместување во згрижувачки семејства и прифаќање во примарните семејства.

1) Намалена работна способност, согласно Законот за пензиско и инвалидско осигурување, постои кога осигуреникот со нормален работен напор повеќе не може со полно работно време да работи на работното место на кое е распореден, а со преостанатата работна способност може да работи најмалку со половина од полното работно време или со полно работно време на друго работно место со или без преквалификација или доквалификација.

Загубена работна способност е потполна неспособност на осигуреникот за вршење на својата работа и друга соодветна работа без можност за оспособување по пат на преквалификација или доквалификација.

Оценката на инвалидноста ја врши Комисија за оцена на работната способност во Фондот на пензиско и инвалидско осигурување и на утврдената инвалидност постои задолжителен контролен преглед.

Правата по основ на намалена односно преостаната работна способност и паричните давања се остваруваат кај работодавецот, а во Фондот само ако работниот однос престанал поради

стечај или ликвидација на правното лице и за физичко лице со намалена работна способност кога правото на рапоредување го остварува по пат на преквалификација или доквалификација.

Согласно Законот за социјална заштита право на паричен надоместок за помош и нега од друго лице има лице кое не може самостојно да ги врши основните животни потреби (не е во можност да се движи во станот ниту со користење на соодветни помагала, да одржува основна лична хигиена, да се облекува, да зема храна, ниту да врши други дејства за задоволување на основните животни потреби), односно лицето е неподвижно, потполно слепо, заболено од дистрофија или сродни мускулни или невромускуларни заболувања, церебрална или детска парализа, параплегија, како и лице со тешки и најтешки пречки во физичкиот развој над 26 годишна возраст.

Потребата од помош и нега се утврдува врз основа на наод, оценка и мнение од стручен орган за оцена на работната способност на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Македонија, а за лицата со тешки, потешки и најтешки пречки во психичкиот или физичкиот развој до 26 годишна возраст од установа што со акт ја определува министерот за труд и социјална политика.

Висината на правото на паричен надоместок за помош и нега од друго лице се определува во зависност од дијагнозата на болеста, а корисниците се групираат во две категории. Висината на паричниот надоместок за прва категорија изнесува 29%, а висината за втората категорија 25% од просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија, остварена во поселедните три месеци.

5. Како корисниците се стекнуваат со различни права и надоместоци?

Како е осигурен пристапот до системот и ефикасноста на системот?

Постапката за остварување на правата и обврските од здравственото осигурување се пропишани со Законот за општа управна постапка. Постапката се поведува по барање на осигуреникот, односно членот на неговото семејство. Барањето, по правило се поднесува писмено. Подрачните служби на Фондот, односно Фондот е должен за поднесеното барање да донесе решение и да го достави на подносителот на барањето. Против решението на Фондот, подносителот има право на жалба до министерот за здравство, како второстепен орган. Жалбата се поднесува во рок од 15 дена од денот на приемот на решението. Министерот за здравство мора да донесе решение и да го достави до подносителот на барањето најдоцна во рок од два месеци од денот на поднесување на жалбата.

Против решението на министерот е обезбедена судска заштита на правата на осигуреното лице. Судската заштита се остварува со управен спор пред Врховниот суд на Македонија според Законот за управни спорови.

Правата од пензиско и инвалидско осигурување се различни бидејќи се стекнуваат во зависност од должината и обемот на вложените средства за пензиското и инвалидското осигурување.

Постапката е обезбедена преку Стручната служба на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување, со подрачни единици низ државата. Постапката е обезбедена со закон и други подзаконски акти кои се транспарентни. Барањата, односно поднесоците не подложат на такси. Ефикасноста на системот е обезбеден со автоматизација на бизнис процесите.

Невработеното лице ги остварува правата од осигурување во случај на невработеност во согласност со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност и прописите за општа управна постапка, кои се остваруваат во Агенцијата за вработување, каде што е евидентирано невработеното лице, врз основа на поднесено барање.

Постапката за остварување право за време на невработеност ја води и подготвува решение раководителот на Центарот за вработување, кај кое невработеното лице е евидентирано, што значи дека за правата утврдени со Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, во прв степен одлучува министерството надлежно за работите на трудот. Жалбата против решението не го одлага извршувањето на истото.

Правото на паричен надоместок, невработеното лице го остварува со поднесување на барање до Центарот за вработување, каде што е евидентирано како невработено.

Правото од здравствено осигурување и пензиско и инвалидско осигурување невработените лица ги остваруваат по службена должност.

Подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација) се остварува по барање на работодавецот, доколку со тоа се обезбедува вработување.

Со измените и дополнувањата на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност од јули 2004 година се дава можност Агенцијата за вработување да врши услуги на обука, преквалификација или доквалификација пред престанокот на работен однос, краткорочни обуки за вработување на невработени лица, обука на работно место и обука за учество на невработени лица во јавни работи, самостојно и преку јавен оглас, под услови утврдени со договор меѓу Агенцијата за вработување и обезбедувачот на обуката.

Што се однесува до вработување на инвалидни лица, тоа прашање е уредено со Законот за вработување на инвалидни лица, Правилникот за критериумите и начинот на доделувањето на средства од Посебниот фонд за обезбедување услови за вработување и работење на инвалидните лица, односно се утврдува начинот и условите за работно оспособување на невработено инвалидно лице заради вработување и работно оспособување на вработено инвалидно лице за практична работа за определени работи, согласно потребите на работодавецот и инвалидното лице.

Остварувањето на гореспоменатите права невработените лица ги остваруваат непречено, ажурно и благовремено, во рамките на процедурите утврдено со закон.

За правата на корисниците од социјална заштита во прв степен одлучува надлежниот центар за социјална работа, според местото на живеење или престој на корисникот. По жалба, во второстепена постапка одлучува МТСП, а судска заштита се овозможува со поведување управен спор пред Врховниот суд на Република Македонија. Во спроведување на постапката се применува и Законот за општа управна постапка.

Центарот за социјална работа, согласно Законот за социјална заштита ги врши следните работи, како јавни овластувања:

- решавање на правата од социјална заштита, утврдени во Законот за социјална заштита;
- решавање за работите утврдени во семејно-правните прописи;
- постапување по работите утврдени со кривично-правните пропис;
- решава за правата утврдени со Законот за заштита на децата и тоа, детски додаток, посебен додаток и помош за опрема на новороденче.

Како корисник на социјална заштита може да се јават

- државјани на РМ, со постојано место на живеење во државата;
- странци со постојан престој во РМ;

- државјани на РМ кои немаат постојано место на живеење во државата и странци со кои немаат дозвола за постојан престој во РМ, ги користат правата од социјална заштита под услови утврдени со Законот за социјална заштита и друг закон.

Постапката пред центарот за социјална работа се поведува со поднесување на барање на граѓанинот, неговиот законски застапник, старател или по службена должност. Центарот за социјална работа по службена должност поведува постапка и тоа на сопствена иницијатива, по иницијатива на граѓанин, друго правно лице или орган. Граѓаните во постапката поднесуваат и други писмени поднесоци (приговори, жалби и сл.).

Првиот прием на граѓанинот во центарот за социјална работа го врши социјалниот работник. Разгледувањето на барањето и спроведување на постапката го врши стручен тим преку индивидуална работа со странката, семејството, групна работа, посети во семејството и други стручни и административни методи. Се разгледува и доставената документација кон барањето.

По барањето на граѓинот се одлучува со решение, во рок од 30 до 60 дена.

Правото на социјална парична помош се остварува согласно Законот за социјална заштита и Одлуката за условите, критериумите, висината, начинот и постапката за утврдување и остварување на правото за социјална парична помош. Барањето се поднесува еднаш годишно, а корисникот документите за приходите на семејството ги доставува тримесечно. По однос на потребните документи, граѓаните истите ги прибавуваат од повеќе институции, па во таа насока има потребно од институционално поврзување преку електронска мрежа, заради овозможување на интересорска размена на податоци. Центарот за социјална работа врши увид во домаќинството четири пати годишно. Обработката на податоците за стекнување и исплата на правото на социјална парична помош во сите центри за социјална работа се врши компјутерски. На овој начин постапката околу остварувањето и користењето на ова право е ажурна и во многу аспекти е подобрена услугата на овие корисници. Решението содржи одлука за висината на паричната помош, како и периодот во кој корисникот го остварува правото.

Врз основа на донесено решение, исплатата се врши преку пошта до домот на корисникот.

Пристапот до социјалната заштита е лесен и еднаков за сите граѓани. Граѓаните добиваат информации за своите права во Центарот за социјална работа, преку интернет страницата на Министерството, соопштениа, јавни кампањи, брошури, медиуми и др.

Ефикасноста и развиеноста на системот на социјална заштита соодветствува на ниската стартна материјална основа на областа и севкупноста економска состојба, малите можности на државата со буџетски средства да ги задоволи потребите на корисниците.

Во центрите за социјална работа и установите за згрижување на корисници постои потреба од соодветна доекипираност со стручен кадар, како би можеле да пружаат услуги на корисниците, согласно нивните потреби. Исто така е потребно и подобрување на опремата за работа, воведување на електронска поврзаност и софтверска подршка, кое прашање се планира да се надмине преку соработката на МТСП со Светската Банка.

Надзор над законитоста на работата на центрите за социјална работа го спроведува Министерството, а надзор над стручната работа го спроведува Заводот за социјални дејности.

6. Кој е одговорен за прибирање и обработка на податоците од социјалното осигурување и социјалната заштита? Дали постојат специјализирани социјално-истражувачки институти?

Социјална заштита

Прибирањето на податоците се врши примарно од центрите за социјална работа и установите за социјална заштита, а потоа од специјализирани здравствени организации, образовни институции за лица со попреченост, судови, обвинителство и полиција. Во Република Македонија не постојат специјализирани социјални-истражувачки институти. Податоците ги собираат министерствата и институции определени со закон, кои крајно се обединуваат во Државниот завод за статистика.

Информациите за расходите се водат во МТСП.

Заводот за социјални дејности е одговорен за прибирање и статистичка обработка на податоците за бројот и видот на корисници и за бројот и видот на услуги, што се евидентираат во центрите за социјална работа и установите за социјална заштита, согласно Законот за социјална заштита.

Овие информации се собираат еднаш годишно во документирана форма и потоа се внесуваат во база на податоци. Базата се користи за публикување на статистички податоци во вид на годишен извештај, кој се доставува до МТСП, ЦСР, установите за социјална заштита и друга заинтересирана стручна јавност.

Државниот завод за статистика исто така, собира податоци за социјалната заштита, кои крајно се сублимираат во Национална статистика за појавата. Официјалните статистички податоци ги прикажува Државниот завод за статистика и истите ги објавува.

Институтот за социолошки и политичко-правни истражувања за потребите на проучување на социјалните појави и проблеми спроведува анкетни истражувања за потребите на одделни проекти, врз основа на што се изготвуваат истражувачки извештаи за помасовни појави. Извештаите ги користат министерствата, медиумите и пошироката јавност.

Постојат одредени разлики во објавените податоци помеѓу наведените институции што се должи на отсуство на единствена методологија на собирање на податоци на ниво на одредена социјална појава и непостоење на соодветна единствена регулатива за евиденција на податоците за корисниците за социјална заштита .

За прибирање на податоците кои се однесуваат на невработените лица, евидентирани во Агенцијата за вработување на Република Македонија и нивна обработка, одговорна е Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Одговорен за прибирање и обработка на податоците од пензиското и инвалидското осигурување е Фондот на пензиско и инвалидско осигурување на Македонија. Оваа надлежност на Фондот е регулирана со Законот за матичната евиденција за осигурениците и корисниците на правата од пензиското и инвалидското осигурување ("Службен весник на РМ" бр.16/04).

Податоците за осигурениците, корисниците на правата од пензиското и инвалидското осигурување и обрасците за плаќање на придонесот, освен за потребите на Фондот, служат и за статистички цели. Тие се разменуваат и со други институции врз основа на договор, со цел да не се водат паралелни евиденции.

Заштитата на личните податоци од пензиско и инвалидско осигурување се обезбедуваат преку Уставот на Република Македонија, Законот за заштита на личните податоци, Законот за матична евиденција и други подзаконски акти.

За прибирање и обработка на податоци од здравствено осигурување одговорен е Фондот за здравствено осигурување.

Одговорни за собирање и обработка на податоците од здравствената заштита се Републичкиот завод за здравствена заштита и 10-те регионални заводи за здравствена заштита.

Како специјализирана институција за вршење на истражувачки работи во областа на здравството може да се јави и Републичкиот завод за здравствена заштита.

С. Пензии

Оценка на постоечкиот систем

1. Каква е стапката на јавно/приватно во вашата земја? Каква е улогата на задолжителните, професионалните и приватните пензиски системи за сигурноста на приходот во старост (различните столбови на системот)? Постои ли единствен систем за целото население? Постојат ли статистики за составот на приходот на старост (социјални трансфери (трансфер на социјални услуги), семејна поддршка, приход од труд, додатен приватен приход)?

Во Република Македонија воспоставен е повеќеслоен пензиски систем, од три столба, и тоа:

- I столб како задолжително пензиско и инвалидско осигурување, врз основа на генерациска солидарност;
- II столб задолжително капитално финансирано пензиско осигурување, врз основа на индивидуално капитално штедење;
- III столб како доброволно пензиско осигурување врз основа на индивидуална компонента.
- Задолжителното пензиско и ивалидско осигурување во првиот и во вториот столб преку која се обезбедува материјална и социјална сигурност за стари денови, претставуваат целина која се гледа преку:
- единствени услови за прием во осигурување (круг на осигуреници и останати услови за прием во осигурување);
- и првиот и вториот столб се задлжителни;
- исти услови за остварување право на старосна, инвалидска и семејна пензија;
- поврзаност при определувањето на пензијата, кога ќе се оствари пензија во првиот столб истовремено се остварува и анuitет, односно програмско повлекување на средствата од вториот столб.

Во поглед на сигурноста за време на старост, пензијата од првиот столб се одредува според однапред определена формула, а анuitетот во вториот столб спрема дефинирана уплата на придонес. Се оценува дека вкупната пензија од првиот и од вториот столб (кога ќе отпочне да се остварува), ќе обезбедат примања во согласност со обврските кои произлегуваат од Конвенцијата бр.102 од Меѓународната организација трудот .

Што се однесува до третиот столб - доброволно пензиско осигурување, ќе се уреди со идна законска регулатива.

Во пензискиот систем на Република Македонија во првиот и вториот столб, опфатени се осигуреници по основ од работен однос и физички лица што вршат дејност (самостојна и професионална дејност, како и земјоделците), што е во согласност со членот 27 од Конвенцијата бр. 102 од МОТ, а во врска со најнискиот минимум на заштита од социјалното осигурување.

Не постојат анализи на приходите во старост по сите основи на социјална заштита и социјално осигурување.

Во системот на социјалната заштита постојана парична помош по основ на неспособност за работа и материјална необезбеденост користат 2.485 стари лица, а сместување во дом за стари лица 505 стари лица.

2. Опишете го нивото и структурата на правата од системот: заменска стапка, распределба на пензии, усогласување на пензии и проблемот на сиромаштија меѓу пензионерите. Сметате ли дека пензискиот систем е соодветен во однос на приходот кој обезбедува сигурност во старост, меѓугенерациска распределба и намалување на сиромаштијата во старост.

Во задолжителното пензиско и инвалидско осигурување се остварува старосна пензија, инвалидска пензија по основ на загубена односно намалена работна способност и семејна пензија која се остварува после смртта на осигуреникот или корисникот на пензија.

Од 1 јануари 1994 година правата од пензиското осигурување уредени се со Закон, на ист начин за работниците, занаетчиите, земјоделците, освен за одредена категорија на осигуреници (воени осигуреници и осигуреници од полицијата и др.).

Движењето на бројот на корисниците на пензија на крајот на годината и бројот на вработените (годишен просек) по години е следно:

Година	Број на вработени	Верижен индекс	Број на корисници на пензија	Верижен индекс
1991	534.887	88,9	180.179	108,4
1992	531.083	99,3	193.294	107,2
1993	503.010	94,7	210.537	109,0
1994	468.632	93,2	216.834	103,0
1995	427.658	91,3	219.307	101,1
1996	403.820	94,4	222.727	101,6
1997	381.723	94,5	227.099	102,0
1998	370.869	97,2	232.216	102,3
1999	374.025	100,9	235.839	101,6
2000	367.162	98,2	241.221	102,3
2001	351.009	95,6	247.200	102,8
2002	332.728	94,8	249.421	100,9
2003	327.907	98,6	254.267	101,9

Бројот на корисници на пензија секоја година се зголемува, меѓутоа од 1994 година со стапување во сила на новиот Закон за пензиско и инвалидско осигурување, бројот на корисници на пензија се зголемува со помала стапка на пораст, за разлика од претходниот период, како резултат на промената на условите за остварување право на пензија (укинување на докуп на стаж, подигнување на старосната граница).

Во вкупниот број на корисници на пензија на крајот на 2003 година, бројот на корисници на старосна пензија изнесува 133.008 корисници или 52,3%.

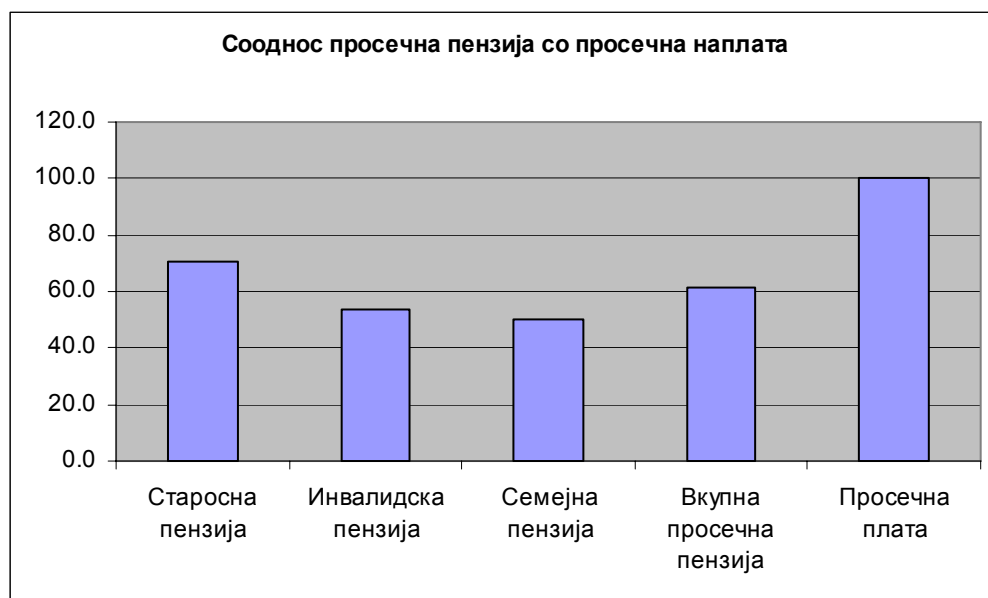
Просечната старосна пензија во декември 2003 година изнесува 8.421 денари или 70,4% во однос на просечната плата во Република Македонија за декември 2003 година, додека

просечната пензија на сите корисници на пензија изнесува 7.346 денари или 61,4% од просечната плата.

Во следната табела се прикажани податоци за бројот на корисници на пензија и просечната пензија по видови:

Вид на пензија	Број на корисници	Просечна пензија
Старосна	133.008	8.421
Инвалидска	52.237	6.425
Семејна	69.022	5.971
Вкупна	254.267	7.346

Просечната плата во Републиката во декември 2003 година изнесува 11.955 денари.



Соодносот на просечната пензија (исплатена за декември 2003 година и просечната плата за декември 2003 година во Републиката) изнесува 61,4%

Во Фондот се исплатуваат пензии и за 2.986 корисници на воена пензија преземени од поранешната југословенска армија и 6.773 корисници на минимална земјоделска пензија остварени според поранешниот закон за старосно осигурување на земјоделците од 1978 година.

Како што се гледа од табелата просечната старосна пензија е повисока од просечната инвалидска и семејна пензија, бидејќи по правило старосната пензија се остварува со повисока старост и со подолг пензиски стаж. Просечниот пензиски стаж на старосната пензија за корисниците на пензија кои правото на пензија го оствариле во 2003 година изнесува 34 години со просечна старост од 60 години, додека на корисниците на инвалидска пензија просечниот стаж изнесува 25 години, а просечната старост 51 година.

Корисници на пензија кои оствариле пензија под поповолни услови се:

Вид на права	Број на корисници	Просечна пензија
Учесници во НОВ	19.687	12.452,00
Работници од МВР	3.381	18.628,00
Работници од КПД	570	8.195,00
Припадници на поранешна ЈНА	2.986	13.769,00
Административни пензии	1.429	8.900,00
Реформа на јавна администрација	3.038	10.566,00

Средствата за исплата на поповолните права се обезбедуваат од Буџетот на Републиката.

Усогласување (индексирање на пензиите)

Заклучно со 2003 година усогласувањето на пензиите се вршеше од 1 јануари и од 1 јули тековната година според движењето на просечната плата на вработените во Републиката (освен во периодот од 1997 до 2000 година кога усогласувањето на пензиите се вршеше според порастот на платите на вработените во нестопанството, кои растеа побавно од порастот на вкупните плати, што имаше влијание и врз усогласувањето на пензиите)и тоа:

- од 1 јануари според движењето на просечната плата на вработените во Републиката, остварена во декември претходната година во однос на просечната плата остварена во јуни истата година, и
- од 1 јули според движењето на просечната плата на вработените во Републиката, остварена во јуни тековната година во однос на просечната плата, остварена во декември претходната година.
- Усогласувањето на пензиите се врши и во пократки рокови доколку растот, односно падот на платите биде поголем од 5% за еден или повеќе месеци во однос на месецот за кој е извршено последното усогласување.

Во периодот од 1996 до 2003 година стапката на порастот на номиналните плати беше повисока од процентот на усогласување на пензиите, додека трошоците на животот беа со пониска стапка и во однос на платите и во однос на усогласувањето на пензиите што се гледа од следниот преглед

Дата на усогласување	Плата	Трошоци на живот	Пензии	Индекс плата	Индекс Трошоци	Индекс пензии
1.7.1996				100,00	100,00	100,00
1.1.1997	1,93		0,78	101,93		100,78
1.7.1997	0,50	2,60	-	102,44	102,60	100,78
1.1.1998	1,34		-	103,81		100,78
1.7.1998	3,40	-0,01	-	107,34	102,50	100,78

1.1.1999	3,00		1,94	110,56		102,73
1.7.1999	-1,70	-0,7	8,00	108,68	101,78	110,95
1.1.2000	5,20		1,29	114,33		112,38
1.7.2000	2,10	5,80	0,58	116,73	107,68	113,04
1.1.2001	2,80		1,79	120,00		115,06
1.7.2001	-0,10	5,50		119,88	113,60	
1.1.2002	0,69		0,63	120,71		115,78
1.7.2002	5,90	1,8	5,90	127,83	116,80	122,62
1.1.2003	2,97		2,97	131,63		126,26
1.7.2003	2,68	1,2	2,68	135,15	118,20	129,64

Сиромаштво

Поради усогласувањето на пензиите со помал процент од порастот на платите, во одредени години дојде до извесно опѓање на просечната пензија во однос на просечната плата. Меѓутоа, вкупното усогласување на пензиите изнесува 29,64% и во однос на порастот на платите од 35,15% е помало само за 4,1%, и е одржан соодносот на просечната пензија во однос на просечната плата од 61,4%.

Во следната табела дадена е структурата на корисници на пензија по групи :

Износ на пензија	Вкупно		Старосна пензија		Инвалидска пензија		Семејна пензија	
	Број на корисници	Просечна пензија	Број на корисници	Просечна пензија	Број на корисници	Просечна пензија	Број на корисници	Просечна пензија
0	1	2	3	4	5	6	7	8
до 3.856,00	20.809	3,856	8.018	3,856	3.525	3,865	9.266	3,856
3.856,01 - 4.863	19.045	4,301	5.695	4257	3827	4113	9.523	4301
4.863,01 - 5.505	74.072	5,153	25.063	5,166	21.683	5,137	27.326	5,154
5.505,01 - 7.500	50.789	6,460	28.010	6,518	11.511	6,400	11.268	6,376
7.500,01 - 10.000	45.327	8,647	31.455	8,684	6.979	8,603	6.893	8,522
10.000,01 - 15.000	33.545	11,964	26.065	11,955	3.910	11,878	3.570	12,120
15.000,01 - 20.000	7.149	17,113	5.666	17,810	647	16,931	836	16,801
20.000,01 - 24.500	2.518	22,250	2.125	22,250	121	22,250	272	22,250
24.500,01 - 26.460	1.013	26,198	911	26,229	34	26,252	68	25,757
Вкупно	254.267	7,346	133.008	8,421	52.237	6,424	69.022	5,971

На крајот на 2003 година, бројот на корисници на пензија, кои примаат пензија до 5.505,00 денари изнесуваше 113.926 корисници или 44,8% од вкупниот број на корисници. Меѓу корисниците со ниски пензии најмногу се корисници кои право на пензија го остварија со помал пензиски стаж и со ниски основици на осигурување (земјоделие, текстилна индустрија). Во вкупниот број на корисници со ниски пензии спаѓаат и работниците кои работеле во странство, а во Република Македонија оствариле сразмерен дел на пензија во зависност од годините на работа, а другиот дел од пензијата го примаат од странските носители на осигурување.

Заради заштита на корисниците на пензија кои остваруваат ниски пензии пресметани според стажот и платите е предвиден институт на најнизок износ на пензија. Со овој институт на осигуреникот му се гарантира износ на пензија кој е повисок од пензијата определена според должината на пензискиот стаж и остварените плати. Ова право не е условено од материјалниот статус на корисникот на пензија, туку се обезбедува на сите корисници на пензија на кои пензијата определена според должината на пензискиот стаж и остварените плати е под најнискиот износ на пензија. Институтот на најнизок износ на пензија се заснива на принципот на социјална праведност и неговата висина зависи од должината на работниот придонес изразен преку должината на пензискиот стаж. Тоа значи дека подолг пензиски стаж повлекува и повисок износ на најнизок износ на пензија.

Најнискиот износ на пензија се движи од најмалку 3.856,00 денари до најмногу 5.500,00 денари.

Со оглед на тоа што за подолг пензиски стаж се исплаќа повисок износ на пензија, осигурениците се поттикнуваат да работат подолг период.

На крајот на 2003 година бројот на корисници на најнизок износ на пензија изнесува 89.910 корисници или 35,4% од вкупниот број на корисници на пензија.

Што се однесува до сигурен приход за старост, иако голем број на корисници на пензија примаат ниски пензиски примања, може да се констатира дека корисниците на пензија редовно ги примаат своите пензии и од 1993 година до сега не е задоцнето во исплатата на пензиите според утврдените рокови. Имено пензиите се исплаќаат во две групи и тоа: првата група на пензии во која влегуваат 88% од вкупниот број на корисници на пензија се исплаќа до 16 во тековниот за претходниот месец, а втората група на исплата во која влегуваат 12% од корисниците на пензија кои примаат повисок износ на пензија се исплатува околу 25 во месецот за претходниот месец.

Согласно Законот за социјална заштита и Одлуката за условите, критериумите, висината, начинот и постапката за утврдување и остварување на правото на социјална парична помош, како социјално необезбедено семејство може да се јави и домаќинство чиј член е корисник на пензија во износ помал од износот на социјалната парична помош која следува согласно исполнетост на условите.

3. Опишете ги постоечките проблеми на финансирање на пензискиот систем во вашата земја.

Пензиското и инвалидското осигурување се базира на тековно финансирање, врз основа на генерациска солидарност, односно сегашните вработени плаќаат придонес за пензиско и инвалидско осигурување, а со тие средства се исплатуваат пензиите. За пензиите кои се остваруваат под поповолни услови средствата се обезбедуваат од Буџетот на Републиката. Исто така од Буџетот на Републиката се обезбедуваат средства и за покривање на дефицитот на Фондот.

Вкупните расходи за пензиско и инвалидско осигурување во 2003 година изнесуваат 27.764,35 милиони денари кои во бруто домашниот производ учествуваат со 10,3%. Приходите од придонесите изнесуваат 17.654,84 милиони денари или 63,7% од вкупните приходи на Фондот, а од Буџетот на Републиката 7.740,95 милиони денари или 27,9%.

Финансиските проблеми не се многу изразени, бидејќи во изминатиот период беа превземени повеќе мерки за подобрување на финансиската состојба на Фондот. Имено, на крајот на 1993 година беше зголемена стапката на придонес од 18 на 20% и беше воведено учество од 9,18% од акцизите на нафтените деривати, како дополнителни средства на Фондот со кои мерки се зголемија приходите на Фондот.

Во делот на рационализацијата на расходите со Законот за пензиското и инвалидското осигурување ("Службен весник на РМ" бр.80/93, 3/94, 14/95, 71, 96, 32/97, 24/00, 96/00, 50/01, 85/03, 50/04 и 04/05), кој стапи на сила од 1 јануари 1994 година беа превземени повеќе рестриктивни мерки за остварување право на пензија (зголемување старосна граница, укинување на докупот на стаж, намалување на заменската стапка, определување на пензиската основа од платите остварено во текот на целиот работен век), што придонесоа значително да се намали новиот прилив на пензионери. Со измените и дополнувањата на Законот за пензиското и инвалидското осигурување ("Службен весник на РМ" бр.14/95), се изоставија некои права кои припаѓаат во други области, а кои ги исплатуваше Фондот (парични надоместоци врз основа на намлена работна способност, помош и нега од друго лице), со што пензискиот систем станува конзистентен и ефективен за намените за кои е воспоставен.

За подобрување на наплатата на придонесот со Законот за изменување и дополнување на Законот за пензиското и инвалидското осигурување ("Службен весник на РМ" бр.85/03), се извршија измени и дополнувања на законот, со кои Фондот доби поголеми ингеренции и истите се однесуваат на донесување решенија за неплатен придонес и спроведување наплата на придонес по присилен пат.

Фондот ќе биде надлежен орган кој во единствена постапка ќе врши собирање на придонесот за првиот столб и ќе врши трансфер на задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување. Податоците за уплата на придонесот ќе се добиваат месечно, поединечно за секој осигуреник што ќе придонесе за ефективна наплата на придонесот и ќе овозможи размена на податоците со други институции.

4. Кои економски стимуланси се воспоставени со пензискиот систем во поглед на учеството на пазарот на труд, политики на вработување? Постојат ли некои други стимуланси?

Економските стимуланси во македонскиот пензиски систем изразени преку организацијата на пензискиот систем позитивно влијаат на пазарот на трудот и од аспект на осигурениците и од аспект на системот во целина.

Гледано низ призма на осигуреникот позитивното влијае врз пазарот на трудот е изразено преку врската меѓу должината на стажот, заработувачката и уплатените придонеси во текот на работниот век, од една страна и остварената пензија, од друга страна. Имено, во првиот столб (pay-as-you-go) пензијата се пресметува врз основа на платите остварени во текот на целиот работен век. Во вториот столб (задолжителен капитално финансиран) пензијата зависи од акумулираните придонеси и остварените приноси од инвестициите. Тоа е стимуланс за поголемо учество на осигурениците на пазарот на трудот, односно, колку подолго работат толку поголеми пензии ќе остварат.

Што се однесува на влијанието на организацијата на пазарот на трудот од аспект на системот во целост, реформата значително придонесува кон зголемување на ефикасноста на македонскиот пазар на труд бидејќи долгорочно се очекува да се обезбедат услови за намалување на придонесот, а со тоа ќе се намали и цената на трудот. Оттука, логично е да се очекува ваквата појава да има влијание врз зголемувањето на учеството на работната сила, што значи намалување на невработеноста, како и влијание врз преминот на работниците од неформалниот во формалниот сектор на економијата.

Пензискиот систем има влијание на трудот и неговата продуктивност, акумулацијата на неговиот капитал и неговата алокација и развојот на стопанството во целина. Оттука, економските стимуланси, се очекува особено да бидат присутни во новиот пензиски систем во

Република Македонија, со капиталната компонента, која ќе започне да функционира во 2005 година. Задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување ќе влијае на зголемување на штедењето кое ќе ја засили моќта на инвестирањето и ќе го поттикне пазарот на капитал и растот на економијата во земјата. Последователно на ова, се рефлектира и на раздвижувањето на пазарот на трудот, гледано долгорочно.

5. Постојат ли одредени групи кои се исклучени од системот т.е. не се покриени? Постои ли можност за „сопствено изземање“? Ако постои, дали се настанати одредени проблеми поради исклучување на одредени групи? Сметате ли дека овој систем овозможува непристрасност во поглед на родовата еднаквост на другите групи на населението.

Во пензискиот систем на Република Македонија не постои исклученост на одредени групи на население ниту пак во таа смисла има нееднаквост. Во состав на задолжителното пензиско и инвалидско осигурување вклучени се сите работници кои имаат засновано работен однос или вршат дејност и тоа за цело време додека го има тој статус. Заради обезбедување на континуитет на задолжителното пензиско и инвалидско осигурување постои и вид на доброволно осигурување - продолжено осигурување кое функционира во првиот столб.

Со задолжително пензиско и инвалидско осигурување (право на пензија) опфатени се лица и осигуреници кои се ангажирани на одделени работи (во акции за спасување или одбрана од елементарни непогоди, на организирани младински и други акции, на обука по покана од органите на одбрана и давање помош на органите на внатрешни работи).

Во задолжителното пензиско и инвалидско осигурување на секој поединец се обезбедува еднаквост без оглед на пол или национална припадност. Таа еднаквост се остварува во:

- исти услови на пензионирање;
- во еднакви услови за плаќање на придонес и еднакви проценти на плаќање на придонес за сите осигуреници со исто својство;
- во еднакви услови за оставување права на пензија, со исклучок на условите во поглед на годините на живот за старосна пензија за жена која е пониска за две години од старосната граница за маж;
- во еднаков начин на пресметување на пензијата (за иста плата и исти пензиски стаж - иста пензија),
- во еднакви услови за исплата на пензијата во Република Македонија и странство.

6. Дали јавноста смета дека вашиот систем е транспарентен и административно ефективен? Дали е општо прифатен меѓу населението?

Пред воспоставување на тростолбниот пензиски систем направени се низа истражувања на јавното мислење, со значителна поддршка на јавноста.

Исто така, при усвојување на законскиот проект за пензиска реформа беа организирани различни облици на јавни настапи, работилници, медиумска кампања. Во сето ова беше вклучен и синдикатот на Република Македонија.

Начинот на кој се вршеше истражувањето на јавното мислење во 2001 година вклучуваше:

- базични и периодични истражувања, со примерок од најмалку 1200 испитаници, со географска застапеност во целата земја, како и рамноправна застапаеност по половата и возрасната структура на испитаниците;

- фокус групи со географска застапеност во целата земја, како и рамноправна застапеност по половата и возрастната структура на испитаниците и
- длабински интервјуа со креаторите на јавното мислење.

Може да се каже дека јавноста постојниот (ПАСГО) систем го смета како недоволно транспарентен и тром во ефективната на администрирањето. Нетранспарентноста се посочува во нередовноста на информациите за уплатата на придонесите од страна на работодавците и најчесто се случува тие информации да ги добијат дури пред самото пензионирање. Додека пак во однос на ефикасноста на администрирањето, според јавното мислење има потреба да се скрати времето на постапките во остварување на правата од пензиското и инвалидското осигурување. Ова се потврдува со резултатите од истражувањето каде транспарентноста на постојниот пензиски систем е оценета со 3,34 (од скала на оценки од 1 до 5) според Базичното истражување во јули 2001 година по што се забележува негативен тренд со Периодичното истражување во ноември 2001 и има оценка од 3,21. Што се однесува до ефикасноста во администрирањето на системот резултатите од истиот период на истражување покажаа оценка од 3,38 за јули 2001 година, односно 3,0 во ноември 2001 година.

Со реформата на пензискиот систем со воведување на капитално финансирано пензиско осигурување (втор столб) ќе се обезбеди многу повисок степен на транспарентност, како и поефикасно администрирање на системот.

Од спроведените истражувања на јавното мислење покрај горе наведените резултати ги издвојуваме следните поважни прашања со добиените резултати:

- 51% од испитаниците веруваат дека пензиското осигурување ќе се подобри со воведување на приватните пензиски фондови (Периодично истражување, ноември 2001 година; - зголемување на процентот на испитаници кои веруваат во подобрувањето за 9% во однос на Базичното истражување од јули 2001 година)
- 65% од испитаниците очекуваат дека реформираниот пензиски систем ќе обезбеди повисоки пензии, нивна сигурна и редовна исплатата и побезбеден пензиски систем (Периодично истражување, ноември 2001 година)
- 60% од испитаниците се изјасниле дека би се вклучиле во реформираниот пензиски систем (Периодично истражување, ноември 2001 година, зголемување на позитивниот став за 6,5% во однос на Базичното истражување од јули 2001 година)
- Околу 70% од испитаниците имаат позитивен став кон реформираниот пензиски систем (Периодично истражување, ноември 2001 година, зголемување на позитивниот став за 25% во однос на Базичното истражување од јули 2001 година)
- ½ од испитаниците тврдат дека знаат кој е сопственик на средствата во приватните пензиски фондови (Периодично истражување, ноември 2001 година)

Од вкупните испитаници се издвоени следниве заклучоци во однос на нивната структура: а) најголема свесност за реформите постои кај населението на возраст меѓу 25 и 44 години; б) поголема инволвираност на урбаното население; в) поголема инволвираност на мажите; г) помала инволвираност и мала недоверба кај населението на возраст од 55 и повеќе години.; д) помладото население на возраст меѓу 18 и 24 години е помалку информирано, но со позитивен став кон реформите и г) позитивен тренд во ставовите по прашањето на реформата на пензискиот систем и предложените решенија.

Проценка на идните предизвици

7. Проценете ја финансиската одржливост на системот (за секој столб) во поглед на демографски, економски и социјални промени.

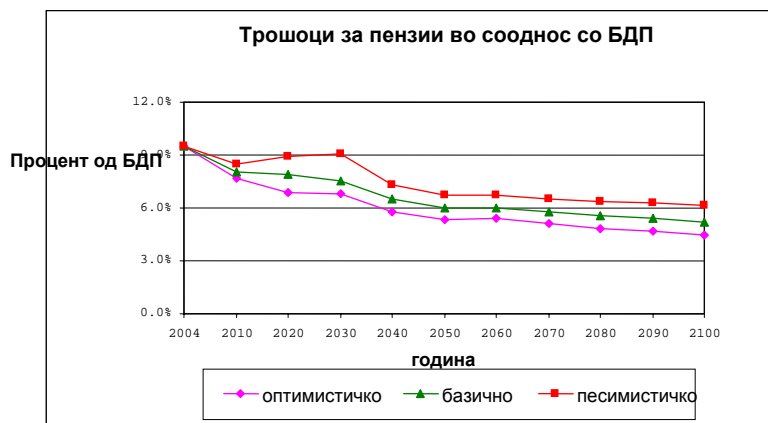
Македонскиот пензиски систем се уште е во процес на транзиција, затоа што се зголемува старосната граница за стекнување право на старосна пензија, така што за маж од 63 години се зголемува на 64 години живот, а за жена од 60 години на 62 години. До 2007 година постепено ќе се зголемува старосната граница за остварување право на старосна пензија за осигуреник жена. Пресметковниот период за определување на пензијата се зголемува, односно пензијата ќе се определува од платите остварени во целиот работен век (параметички реформи на пензискиот систем извршени во 1994 година). Наведените промени во иднина позитивно ќе влијаат на соодносот осигуреник - корисник на пензија како и на приходите и расходите на пензиското осигурување.

Почнувајќи од 1985 година бројот на вработените постојано се намалува, што има негативно влијание и во остварувањето на средствата од придонесите за пензиско и инвалидско осигурување. Така, соодносот осигуреник и корисник на пензија во 1993 година изнесува 2,4 осигуреник во однос на 1 корисник на пензија, во 2000 година опадна на 1,5 осигуреник во однос 1 пензионер додека во 2002 и 2003 година тој сооднос изнесува 1,3 осигуреник во однос 1 корисник на пензија. За одржливост на пензискиот систем потребно е односот осигуреник корисник на пензија да изнесува 3:1.

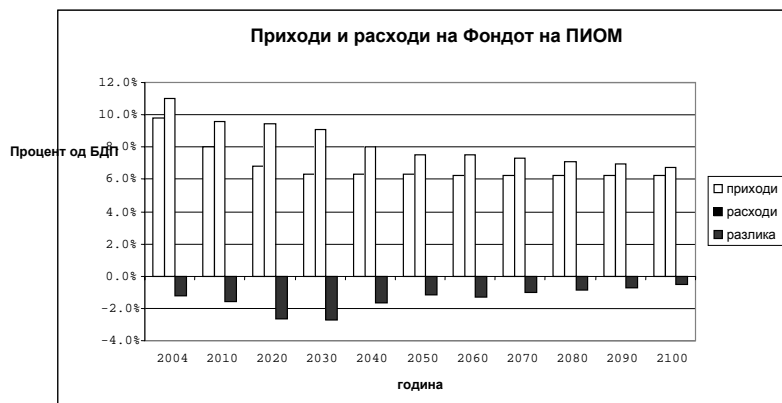
Со пензиски систем од три столба се надминува проблемот предизвикан од неповолните демографски движења, кои на системот со еден столб исклучително негативно влијае. Повеќеслојниот пензиски систем на долгорочна основа обезбедува солвентност на пензискиот систем на долг рок. Со намалувањето на обемот на државниот пензиски систем за сметка на воведување на капитално финансиран систем, долгорочно, ќе се намалат обврските на државниот систем, со што ќе се постигне намалување на јавната потошувачка како резултат на намалените трошоци за пензии.

Пред воспоставување на новиот пензиски систем правени се низа проекции за движења релевантни на пензиското и инвалидското осигурување (систем со еден столб), потоа проекции, односно симулации во услови на воведен втор столб (индивидуално капитализирано штедење). При тоа, се земени предвид влијанијата на старосната пензија, начинот на определување на пензијата, различни верзии на усогласување на пензијата, на идните движења и други економски демографски параметри. Сите овие проекции се користени при изборот на конечниот модел на пензиски систем.

Врз основа на различни сценарија на демографските и економските претпоставки, Актуарската единица при Фондот на ПИОМ подготви проекции за идната финансиска состојба на Фондот на ПИОМ, преку што се одразува и фискалното влијание на споменатите фактори врз солидарниот систем со тековно финансирање, односно првиот столб на пензискиот систем.

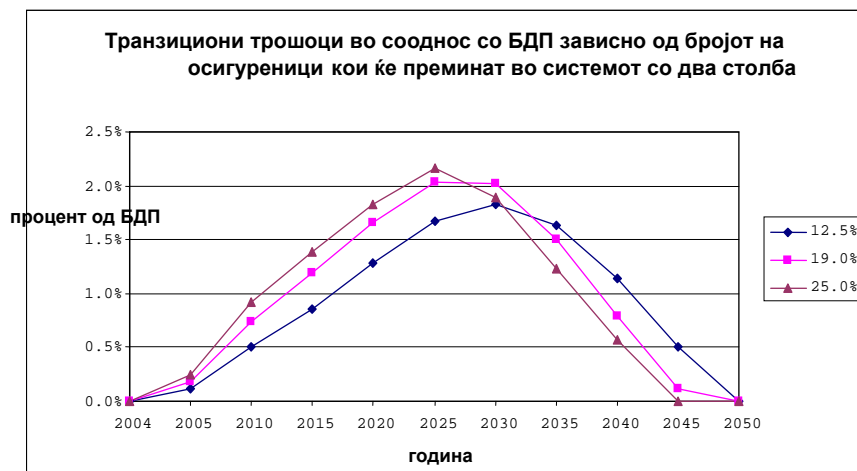


Проекциите на реформираниот пензиски систем покажуваат дека Фондот ќе работи со дефицит кој ќе се намалува на долг рок за разлика од проекциите на нерепформираниот систем кои покажуваат континуиран раст на дефицитот и можна несолвентност на Фондот.



Транзицијата кон новиот систем со два столба ќе се одвива постепено, во текот на следните 50 години. Во текот на транзицијата, постојниот систем со еден столб и новиот систем со два столба ќе функционираат паралелно. Новиот систем ќе биде задолжителен за новите учесници на пазарот на труд, а доброволен за осигурениците кои се веќе во работната сила. Параметрите на реформата се поставени така што осигурениците со помалку од 5 години остварен стаж ќе имаат мотивација да преминат во новиот систем, осигурениците со 5 до 10 години ќе имаат послаби мотиви да преминат, а осигурениците со повеќе од 10 години стаж ќе имаат силни мотиви да останат во постојниот систем со еден столб. Поради ова се очекува само помладите работници да преминат во него, а постарите работници веројатно ќе останат во системот со еден столб. Пресметките покажуваат дека на почетокот, помеѓу 45.000 и 90.000 осигуреници ќе преминат во новиот систем, или околу 12,5% до 25% од вкупниот број на осигуреници. Постепено, со текот на времето, учеството на работната сила во новиот систем ќе порасне бидејќи во иднина сите осигуреници со првото вработување задолжително ќе влегуваат во новиот систем. Така до 2035, практично, целата работна сила ќе биде во системот со два столба. Првите пензионери од новиот систем ќе се појават околу 2025 година (претпоставувајќи дека работниците до 40 годишна возраст на почетокот преминале во новиот систем). Постепено помеѓу 2025 и 2065 година, составот на пензионерите ќе се промени од 100% од систем со еден столб, до 50% од двата система и на крај до 100% од новиот систем со два столба. По 2065 година, сите пензионери ќе примаат пензии од системот со два столба, што значи дека транзицијата ќе биде комплетна.

На графиконот се прикажани транзиционите трошоци во сооднос со БДП зависно од бројот на осигуреници кои ќе преминат во системот со два столба.



Од графиконот може да се забележи дека сите три криви имаат ист облик, со тоа што големината на трошоците зависи од претпоставките за бројот на осигуреници кои што ќе преминат. Може да се забележи дека трошоците се поголеми во сценаријата каде што има поголем број на осигуреници кои на почеток ќе преминат во вториот столб, но во тој случај времетраењето на трошоците е пократко бидејќи ефектите од вториот столб побрзо се чувствуваат. На пример, во базичното сценарио (19,0%) најголемите трошоци се 2,0% од БДП за преминување на 67.000 осигуреници. За разлика од тоа, во сценариото според кое ќе преминат 88.000 осигуреници (25%) најголемите трошоци изнесуваат 2,2% од БДП, а во сценариото за преминување на 44.000 (12,5%) осигуреници изнесува 1,7% од БДП. Почетното учество на осигуреници кои ќе преминат во новиот систем влијае на големината и времетраењето на трошоците, но вкупната сегашна вредност на транзиционите трошоци е иста во трите сценарија.

Табеларен приказ на некои од резултатите од проекциите се во продолжение.

Дефицит на Фондот на ПИОМ (транзиционен плус структурен)										
	во сооднос со БДП					во милиони Евра (сегашна вредност)				
Претпоставки	Оптимистички	Базични	Песимистички	Базични	Базични	Оптимистички	Базични	Песимистички	Базични	Базични
% на осигуреници кои ќе преминат	19%	19%	19%	12,5%	25,0%	19%	19%	19%	12,5%	25,0%
2004	-1,22%	-1,22%	-1,22%	-1,22%	-1,22%	-55,0	-55,0	-55,0	-55,0	-55,0
2005	-1,24%	-1,30%	-1,37%	-1,24%	-1,36%	-58,1	-60,0	-62,9	-57,0	-62,8
2006	-1,32%	-1,44%	-1,58%	-1,29%	-1,57%	-64,3	-68,0	-73,8	-61,0	-74,5
2007	-1,23%	-1,34%	-1,61%	-1,17%	-1,49%	-62,2	-65,7	-76,9	-57,3	-73,2
2008	-1,16%	-1,34%	-1,66%	-1,15%	-1,51%	-61,1	-67,7	-81,0	-58,1	-75,9

Поглавје 13 Социјална политика и вработување

2009	-1,20%	-1,46%	-1,84%	-1,25%	-1,64%	-66,2	-76,0	-91,4	-65,0	-85,1
2010	-1,23%	-1,56%	-1,99%	-1,33%	-1,74%	-70,3	-83,6	-100,9	-71,1	-93,3
2011	-1,24%	-1,64%	-2,12%	-1,39%	-1,83%	-73,5	-90,5	-109,7	-76,5	-100,8
2012	-1,23%	-1,71%	-2,24%	-1,43%	-1,90%	-76,1	-97,1	-118,1	-81,5	-107,7
2013	-1,22%	-1,77%	-2,32%	-1,48%	-1,96%	-78,5	-103,8	-125,4	-86,6	-114,6
2014	-1,20%	-1,82%	-2,42%	-1,52%	-2,01%	-80,4	-110,0	-133,2	-91,7	-120,9
2015	-1,32%	-1,95%	-2,60%	-1,64%	-2,13%	-91,6	-121,4	-146,2	-101,7	-132,5
2016	-1,40%	-2,11%	-2,81%	-1,78%	-2,28%	-101,4	-134,8	-160,9	-113,9	-146,0
2017	-1,48%	-2,25%	-3,01%	-1,92%	-2,43%	-111,5	-148,5	-175,8	-126,3	-160,1
2018	-1,54%	-2,37%	-3,18%	-2,03%	-2,54%	-120,4	-161,1	-189,7	-138,1	-172,4
2019	-1,61%	-2,51%	-3,37%	-2,17%	-2,68%	-131,5	-176,0	-205,4	-151,9	-187,3
2020	-1,66%	-2,62%	-3,53%	-2,29%	-2,75%	-140,7	-188,9	-219,4	-164,9	-198,4
2030	-2,03%	-2,73%	-4,14%	-2,62%	-2,58%	-231,2	-264,9	-313,4	-254,2	-250,9
2040	-1,02%	-1,67%	-2,49%	-2,03%	-1,45%	-143,5	-193,0	-230,0	-234,6	-168,1
2050	-0,58%	-1,18%	-1,88%	-1,52%	-1,07%	-97,3	-155,1	-188,3	-199,5	-141,3
2060	-0,69%	-1,27%	-1,94%	-1,45%	-1,25%	-136,6	-187,1	-204,4	-213,6	-184,0
2070	-0,41%	-1,03%	-1,75%	-1,11%	-1,03%	-100,4	-177,0	-199,2	-190,9	-177,0
2080	-0,18%	-0,85%	-1,63%	-0,91%	-0,85%	-55,4	-172,1	-204,3	-184,4	-172,1
2090	0,00%	-0,71%	-1,55%	-0,76%	-0,71%	0,0	-170,1	-213,6	-184,1	-170,1
2100	0,00%	-0,52%	-1,43%	-0,57%	-0,52%	0,0	-150,4	-219,5	-165,8	-150,4

Транзициони трошоци										
	во сооднос со БДП					во милиони Евра (сегашна вредност)				
Претпоставки	Оптимистички	Базични	Песимистички	Базични	Базични	Оптимистички	Базични	Песимистички	Базични	Базични
% на осигуреници кои ќе преминат	19%	19%	19%	12,5%	25,0%	19%	19%	19%	12,5%	25,0%
2004	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2005	0,19%	0,19%	0,19%	0,12%	0,25%	8,7	8,6	8,5	5,6	11,4
2006	0,44%	0,44%	0,44%	0,29%	0,57%	21,2	20,6	20,4	13,6	27,0
2007	0,51%	0,51%	0,51%	0,34%	0,66%	25,7	24,9	24,2	16,5	32,3
2008	0,57%	0,57%	0,57%	0,38%	0,74%	30,2	28,9	27,9	19,3	37,2
2009	0,65%	0,65%	0,65%	0,44%	0,83%	35,9	34,0	32,5	22,9	43,1
2010	0,74%	0,74%	0,73%	0,50%	0,92%	42,0	39,4	37,3	26,8	49,2

Поглавје 13 Социјална политика и вработување

2011	0,82%	0,82%	0,82%	0,57%	1,01%	49,0	45,5	42,6	31,3	55,9
2012	0,92%	0,92%	0,91%	0,64%	1,11%	56,6	52,0	48,2	36,2	62,9
2013	1,01%	1,01%	1,01%	0,71%	1,20%	65,0	59,2	54,5	41,6	70,5
2014	1,09%	1,09%	1,08%	0,78%	1,28%	72,8	65,6	59,7	46,7	77,1
2015	1,19%	1,19%	1,18%	0,86%	1,38%	82,8	73,8	66,6	53,3	85,9
2016	1,29%	1,28%	1,28%	0,94%	1,48%	93,1	82,1	73,3	60,1	94,5
2017	1,38%	1,38%	1,37%	1,02%	1,57%	104,0	90,9	80,3	67,5	103,6
2018	1,47%	1,47%	1,46%	1,11%	1,66%	115,4	99,8	87,4	75,1	112,5
2019	1,57%	1,56%	1,56%	1,19%	1,75%	127,6	109,3	94,7	83,4	122,1
2020	1,66%	1,65%	1,65%	1,28%	1,83%	140,5	119,2	102,3	92,0	131,9
2025	2,04%	2,03%	2,03%	1,67%	2,16%	209,4	170,1	139,0	139,9	181,0
2030	2,03%	2,02%	2,00%	1,83%	1,89%	231,2	196,3	151,4	177,5	183,2
2035	1,51%	1,50%	1,44%	1,64%	1,22%	191,0	160,3	120,8	175,1	130,9
2040	0,83%	0,79%	0,76%	1,14%	0,57%	116,3	91,5	69,9	131,5	65,7
2045	0,21%	0,12%	0,08%	0,51%	0,00%	31,8	14,7	7,8	62,9	0,0
2050	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Придонеси во вториот столб										
	во сооднос со БДП					во милиони Евра (сегашна вредност)				
Претпоставки	Оптимистички	Базични	Песимистички	Базични	Базични	Оптимистички	Базични	Песимистички	Базични	Базични
% на осигуреници кои ќе преминат	19%	19%	19%	12,5%	25,0%	19%	19%	19%	12,5%	25,0%
2004	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2005	0,19%	0,19%	0,19%	0,12%	0,25%	8,8	8,7	8,6	5,7	11,5
2006	0,44%	0,44%	0,44%	0,29%	0,57%	21,3	20,7	20,5	13,6	27,1
2007	0,51%	0,51%	0,51%	0,34%	0,66%	25,8	24,9	24,3	16,6	32,4
2008	0,58%	0,58%	0,57%	0,38%	0,74%	30,3	29,0	28,0	19,4	37,3
2009	0,66%	0,66%	0,66%	0,44%	0,83%	36,0	34,1	32,6	23,0	43,2
2010	0,74%	0,74%	0,74%	0,50%	0,92%	42,1	39,5	37,3	26,9	49,3
2011	0,83%	0,83%	0,82%	0,57%	1,02%	49,1	45,6	42,7	31,3	56,0
2012	0,92%	0,92%	0,92%	0,64%	1,11%	56,7	52,1	48,3	36,2	63,0
2013	1,01%	1,01%	1,01%	0,71%	1,21%	65,1	59,3	54,6	41,7	70,6
2014	1,09%	1,09%	1,09%	0,78%	1,28%	73,0	65,7	59,8	46,8	77,2

Поглавје 13 Социјална политика и вработување

2015	1,19%	1,19%	1,18%	0,86%	1,38%	82,8	73,8	66,6	53,3	85,9
2016	1,29%	1,28%	1,28%	0,94%	1,48%	93,1	82,1	73,3	60,1	94,5
2017	1,38%	1,38%	1,37%	1,02%	1,57%	104,0	90,9	80,3	67,5	103,6
2018	1,47%	1,47%	1,46%	1,11%	1,66%	115,4	99,8	87,4	75,1	112,5
2019	1,57%	1,56%	1,56%	1,19%	1,75%	127,6	109,3	94,7	83,4	122,1
2020	1,66%	1,65%	1,65%	1,28%	1,83%	140,5	119,2	102,3	92,0	131,9
2030	2,25%	2,25%	2,24%	1,96%	2,29%	256,4	218,1	170,1	190,4	222,7
2040	2,29%	2,29%	2,29%	2,18%	2,29%	321,8	265,6	212,1	252,6	265,6
2050	2,29%	2,29%	2,29%	2,21%	2,29%	383,6	301,9	230,3	290,9	301,9
2060	2,29%	2,29%	2,29%	2,21%	2,29%	452,9	337,3	241,1	325,0	337,3
2070	2,29%	2,29%	2,29%	2,21%	2,29%	559,4	393,2	261,6	378,9	393,2
2080	2,29%	2,29%	2,29%	2,21%	2,29%	705,3	466,4	288,1	449,4	466,4
2090	2,29%	2,29%	2,29%	2,21%	2,29%	894,5	553,0	315,7	532,9	553,0
2100	2,29%	2,29%	2,29%	2,21%	2,29%	1157,1	668,4	351,1	644,1	668,4

Осигуреници

	прв столб (вкупно)					втор столб				
Претпоставки	Оптимистички	Базични	Песимистички	Базични	Базични	Оптимистички	Базични	Песимистички	Базични	Базични
% на осигуреници кои ќе преминат	19%	19%	19%	12,5%	25,0%	19%	19%	19%	12,5%	25,0%
2004	351402	351402	351402	351402	351402	0	0	0	0	0
2005	356673	356673	353744	356673	356673	33746	33746	33469	22292	44163
2006	362023	362023	356103	362023	362023	79022	79020	77724	52576	102348
2007	367453	369263	358477	369263	369263	92602	93044	90321	62352	119333
2008	372965	372956	360866	372956	372956	105699	105696	102179	71379	134013
2009	378559	376685	363272	376685	376685	121235	120613	116209	82183	150770
2010	384238	380452	365694	380452	380452	137281	135873	130443	93532	167237
2011	390001	384257	368132	384257	384257	154728	152357	145778	106071	184514
2012	395851	388099	370586	388099	388099	172940	169424	161552	119348	201903
2013	401789	391980	374459	391980	391980	192135	187267	178643	133583	219838
2014	407816	395900	376956	395900	395900	209100	202632	192433	146512	234714

2015	413933	399859	379469	399859	399859	229527	221300	209460	162197	253843
2016	420142	403858	381999	403858	403858	249719	239550	225977	178081	271962
2017	426444	407896	384545	407896	407896	270422	258114	242662	194534	290432
2018	432841	411975	387109	411975	411975	291000	276356	258919	211145	308059
2019	439334	416095	389690	416095	416095	312319	295134	275584	228425	326329
2020	445924	420256	392288	420256	420256	333729	313817	292051	245936	344293
2030	468661	464224	419239	464224	464224	461038	456492	411900	402076	464224
2040	450238	454158	448042	454158	454158	450238	454158	448042	432708	454158
2050	419273	423467	426172	423467	423467	419273	423467	426172	408083	423467
2060	386667	388080	390837	388080	388080	386667	388080	390837	373982	388080
2070	373132	371131	371437	371131	371131	373132	371131	371437	357649	371131
2080	367491	361138	358259	361138	361138	367491	361138	358259	348019	361138
2090	364080	351275	343938	351275	351275	364080	351275	343938	338514	351275
2100	367921	348326	335072	348326	348326	367921	348326	335072	335672	348326

8. Дали имате проекции за финансирање на пензиите? На кои идни движења се укажува?

Во составот на Националната стратегија за развој на Република Македонија инкорпориран е и проектот за пензиската реформа со проекции на движењето за пензискиот систем до 2040 година. При тоа се земени следните параметри:

Демографски претпоставки

Заради ниската стапка на фертилитет, односно продолжено очекувано траење на животот, се проценува дека во иднина во вкупното население на Република Македонија ќе се намалува бројот на работоспособното население - осигуреници, а ќе се зголеми бројот на старото население, што истовремено значи зголемен број на пензионери.

Економски претпоставки

Во текот на наредните неколку децении се очекува зголемен економски раст, поради што се претпоставува постепено намалување на стапката на невработеност, поголем пораст на БДП и на платите. Стапката на невработеност од сегашните 33,4% се намалува на 15% и потоа се задржува на константно ниво до крајот на проектниот период. За целиот период на проекцијата се претпоставува константен реален пораст на платите од 2%.

Измени во пензиската политика

Возраста на пензионирање постепено се зголеми до 64 години (за мажи) и до 62 години (за жени), што ќе влијае на бројот на нови пензионери. Заменската стапка постепено, во период од 40 години, се намалува на 72%. Се менува начинот на индексација на пензиите кои ќе се индексираат со комбиниран индекс (20% од порастот на платите плус 80% од инфлацијата).

Со измените на Законот за капитално финансирано пензиско осигурување (Сл. весник на РМ бр. 85/03) се предвидува почетокот на уплатата на придонеси во вториот столб да започне во

рок од шест месеци од датумот на издавање на првата континуирана емисија на државни обврзници, која се планира за првата половина на 2005 година.

Стапката на придонес ќе биде:

13,78% стапка на придонес за првиот столб;

7,42% стапка на придонес за вториот столб;

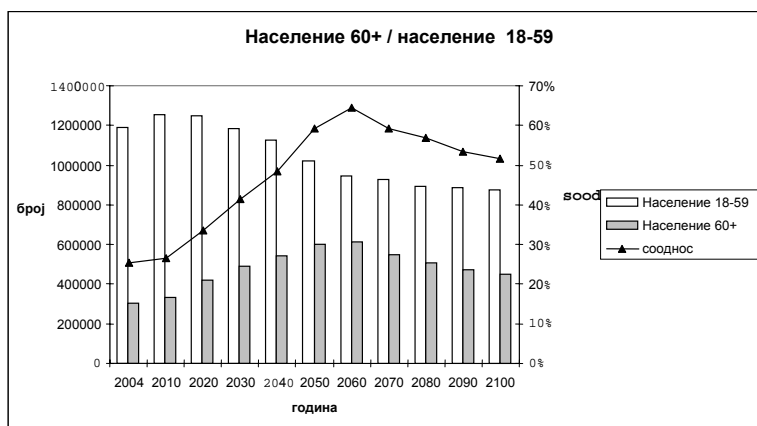
Во однос на заменската стапка а поради измените во пензиската политика се предвидува 30% заменска стапка од првиот столб за осигурениците кои ќе се вклучат во новиот систем и очекувана заменска стапка од вториот столб која во најголема мера зависи од приносот од инвестициите на приватните пензиски фондови.

Една од најзначајните претпоставки за проценка на транзиционите трошоци кои се јавуваат при преминување кон повеќестолбниот систем е претпоставката за бројот на осигуреници кои ќе се вклучат во новиот систем и брзината на нивно вклучување. Се претпоставува фактичката поделба на придонесот меѓу двата столба да почне од јули 2005 година за сите осигуреници кои ќе се вклучат во вториот столб. Во однос на бројот на осигуреници кои ќе се вклучат во новиот систем се проценува дека во првата година ќе се вклучат 19% од работната сила (задолжително и доброволно). При правење на проценката од најголемо значење беа полот, возраста при преминување на осигурениците и остварениот стаж. Помладите осигуреници имаат повеќе време за акумулација и инвестирање на средствата во вториот столб. Од друга страна, на осигурениците кои работеле односно имаат стаж досега, а ќе одлучат да преминат во новиот систем, при пресметка на пензијата ќе им се признаат само до 5 години пензиски стаж. Тоа значи дека ако преминат во новиот систем осигурениците ќе треба да се откажат од дел од своите права, поради што и стажот се јавува како значен фактор при одлуката за премин во новиот систем.

Воведувањето на вториот столб, односно појавата на транзициони трошоци нема да се одразат приходната страна на Фондот, бидејќи недостигот на средствата според Законот ќе се обезбедува од средствата на Буџетот на Републиката .

Актуарски проекции

Старосната структура на дадена популација претставува важен демографски фактор за формирање на работната сила. Соодносот меѓу работоспособното население (на возраст од 18 до 59 години) и старото население (на возраст над 60 години) е индикатор за стареењето на населението.



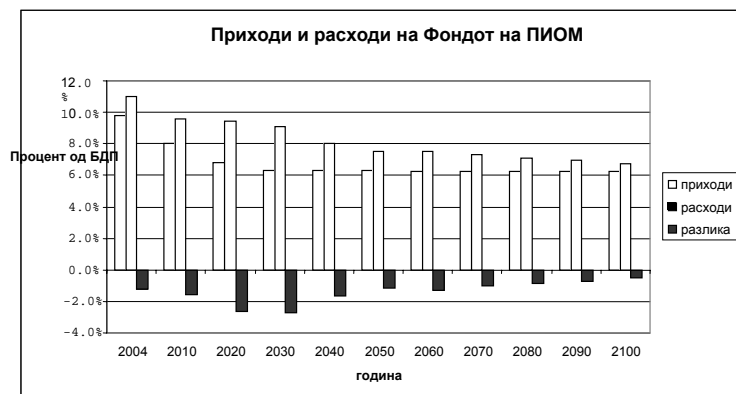
Според проекциите, соодносот на овие две групи население расте од сегашните 25,5% на 64,4% во 2060 година и опаѓа до 51,5% во 2100 година. Тоа значи дека во иднина околу една третина од населението над 18 години ќе биде старо население.

За систем со тековно финансирање (PASГ) многу е значаен соодносот помеѓу осигурениците и пензионерите, бидејќи со придонесите од постојните осигуреници се исплаќаат пензиите за

постојните пензионери. Соодносот меѓу осигурениците и пензионерите, од сегашните 1,4 осигуреници на 1 пензионер долгорочно се намалува на 1,0 осигуреник на 1 пензионер. Овој тренд на соодносот значи дека се помалку осигуреници ќе плаќаат за се поголем број пензионери. Ваков сооднос укажува дека систем кој се заснова само на тековно финансирање ќе има проблеми во своето работење, бидејќи самиот сооднос осигуреници - пензионери е индикатор за неодржливоста на системот.

Трошоците за пензии изразени како процент од бруто домашниот производ се показател за тоа колку е скап пензискиот систем на една држава. Во 2004 година трошоците за пензии изнесуваат 9,5% од БДП. Трошоците во текот на проектниот период постепено се намалуваат поради намалување на заменските стапки за осигурениците кои ќе останат во првиот столб и поради намалениот обем на пензии за осигурениците кои ќе преминат во систем со два столба бидејќи за нив заменската стапка од првиот столб ќе изнесува само 30%, со тоа што овие осигуреници останатиот дел од пензијата ќе го примаат од вториот столб.

Проекциите на реформираниот пензиски систем покажуваат дека Фондот ќе работи со дефицит кој значително ќе се намалува на долг рок за разлика од проекциите на нереструкурираниот систем кои покажуваат континуиран раст на дефицитот и можна несолвентност на Фондот.



Дефицитот на Фондот се состои од две компоненти: дефицит заради одлив на придонеси во вториот столб и структурен дефицит на Фондот кој се јавува заради неурамнотеженост на тековните приходи со расходи

Помеѓу 2004 и 2030 година поради воведувањето на вториот столб дефицитот постепено расте бидејќи постепено ќе се зголемува учеството на работната сила во вториот столб и одливот на придонеси во вториот столб ќе станува се позначителен, а по 2030 година започнува намалување на дефицитот поради тоа што ќе се појават првите пензионери од двостолбниот систем со што ќе се намалат трошоците за пензии бидејќи тие ќе земаат помали пензии од првиот столб, а голем дел од пензиите ќе потекнува од вториот столб. Околу 2060 година има мало зголемување на дефицитот заради влијанието на демографските фактори, особено заради ниската стапка на фертилитет во првите децении од 21 век, што се одразува во понизок број на осигуреници токму во наведениов период. Понатаму, поради созревањето на двостолбниот систем кога сите пензионери веќе ќе земаат пензија од двата столба се намалуваат трошоците за пензии во првиот столб и се намалува и дефицитот.

9. Кои се главните предизвици за сигурноста во старост во вашата земја?

Подолготрајниот животен век на луѓето овозможува и нивно подолготрајно работење и можност за поголема пензија која зависи од нивните уплатени придонеси. Реформираниот пензиски систем нуди поголема сигурност за идните пензионери бидејќи тие ќе добиваат пензија и од државен и од приватен столб, истовремено ќе се изврши диверсификација на

ризикот бидејќи столбовите на пензискиот систем ќе се финансираат на различни начини и различно ќе реагираат на можните ризици.

Проценка на досегашните и планираните реформи

10. Опишете ги последните поголеми реформи кои се спроведените. Кои беа главните цели на тие реформи?

Во периодот од 1993 до 1999 година беа преземени повеќе мерки од Фондот и Владата на Република Македонија за подобрување на фискалната состојба на Фондот. На крајот на 1993 година ("Службен весник на РМ" бр.80/93), беше зголемена стапката на придонес од 18% на 20% и беше воведено учество од 9,18% од акцизите на нафтените деривати, како дополнителни средства на Фондот.

Со Законот од 1 јануари 1994 година беа преземени повеќе рестриктивни мерки за остварување на правото на пензија, меѓу кои најзначајни се, зголемување на старосната граница од 60 на 63 години за мажи и од 55 на 60 години за жени, пресметување на пензиската основа од платите од вкупниот работен стаж наместо од најповолните 10 години, намалување на процентот за определување на пензија од 85% на 80%, напуштање на институтот докуп на стаж како можност за предвремено пензонирање итн.

Рестриктивни измени на Законот беа извршени и во 1995 година ("Службен весник на РМ" бр.14/95), со што продолжи намалувањето на социјалните елементи од системот. Измените вклучуваа изоставување на: правото на паричен надоместок за помош и нега, правото на користење на средства за општествен стандард на корисниците на пензија и правото на користење на средства за унапредување на инвалидската заштита; обезбедување средства за паричните надоместоци по основа на преостаната работна способност од страна на работодавецот; усогласување на пензиите според растот на платите во нестопанството во Републиката; префрлање на трошоците за исплата на пензиите на товар на корисниците на пензија и друго.

Со измените и дополнувањата на Законот за пензиско и инвалидско осигурување ("Службен весник на РМ" бр.71/96), пресметката на валоризационите коефициенти, најниските износи на пензија и највисокиот износ на пензија се врши според просечната плата од нестопанството, со цел да се обезбеди усогласеност на сите институти што влијаат врз нивото на пензијата.

Во 2000 година со измените и дополнувањата на законот за пензиско и инвалидско осигурување ("Службен весник на РМ" бр. 24/00) се направија параметрички реформи на постојниот систем (прв столб) и темелна реформа на пензиски систем, така што новиот пензиски систем е составен од три столба:

- задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на генерациска солидарност;
- задолжително капитално финансирано пензиско осигурување;
- доброволно капитално финансирано пензиско осигурување.

Возраста на пензонирање постепено се зголемува до 64 години (за мажи) и до 62 години (за жени) постигнувајќи ја границата во 2006 година. Заменската стапка постепено, во период од 40 години, се намалува од 80% на 72% за полн стаж. Се менува начинот на индексација на пензиите кои ќе се индексираат со комбиниран индекс (20% од порастот на платите плус 80% од инфлацијата).

Воведувањето на вториот столб ќе се одвива постепено, задолжително само за новоработените од 1 јануари 2003 година, а доброволно за тековните осигурениците. Поделбата на придонесот меѓу столбовите ќе биде 65% за првиот и 35% за вториот. Се

предвидува почетокот на уплатата на придонеси во вториот столб да започне во рок од шест месеци од датумот на издавање на првата континуирана емисија на државни обврзници, која се планира за првата половина на 2005 година.

Вториот столб ќе биде организиран по пат на дефинирани придонеси, со акумулација и инвестирање на средствата на членовите во приватните пензиски фондови управувани од друштва за управување со пензиски фондови. Изборот на приватен фонд во кој ќе членува е лично право на осигуреникот, кој ќе има право и на промена на фондот.

Пензионерите ќе оставаруваат право на старосна пензија од двата столба, додека правото на инвалидска пензија и правото на семејна пензија ќе се остваруваат во првиот столб, со тоа што акумулираните средства на индивидуална сметка ќе се префрлаат во првиот столб. Пензијата од вториот столб ќе се исплаќа како доживотен ануитет или преку програмирани повлекувања, по избор на членот. Средствата на индивидуалната сметка се лична сопственост на осигуреникот.

Основните цели се идентификувани преку обезбедување на:

- сигурност во остварувањето на правата од пензиското и инвалидското осигурување,
- осигурување краткорочна и долгорочна солвентност на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија,
- максимум сигурност и минимум ризик,
- гарантирање праведност на пензиите за сите генерации,
- јакнење на довербата на јавноста во пензискиот систем преку постигнување на другите цели.

Исполнувањето на овие цели ќе резултира во позитивни ефекти за функционирањето на пензискиот систем и за економијата во целост.

Дополнителните цели од воспоставувањето на приватните пензиски фондови ќе имаат влијание врз зголемувањето на штедењето на населението и тоа на долг рок, кое што пак ќе ја засили моќта на инвестирањето и растот на економијата во земјата. Системот на капитално финансирано пензиско осигурување е тесно поврзан со пазарот на капиталот, односно резултатите од пензиските вложувања зависат од нивото на развиеноста на пазарот на капиталот, а доколку тој е на низок степен на развој, инвестирањето на средствата од приватните пензиски фондови може да влијае врз подигањето на обемот и обртот на пазарот на капитал.

11. Опишете ја расправата која се води за планираните реформи и нивниот статус. Кои се главните политички ставови? Кои се очекуваните резултати од тие реформи?

Расправата за планираните реформи се водеше во два различни периоди. Првиот период се однесува на првата фаза од донесувањето на легислативата при што беше посветено повеќе внимание на објаснување на причините за реформата, влијанието и последиците од демографските промени на населението како и влијанието на економскиот транзиционен период врз системот. Уште од самиот почеток на креирање на законските решенија, беа вклучени организациите на синдикатот и пензионерите, Стопанската комора и новинарите со цел нивна едукација за причините за реформа, моделот и придобивките на идниот пензиски систем. Ставот на Сојузот на синдикати беше дека реформи се потребни, но не сега, туку кога ќе бидат создадени услови за тоа. Имено, под реформа синдикатот одобруваше само прв и евентуално трет столб, без зголемување на старосни граници како услов за пензионирање, без намалување на заменска стапка и со воведување на предвремено пензионирање. Што се однесува до ставот на пензионерите тие ја поддржуваат реформата со укажување на тоа дека

исплатата на тековните пензии не треба да биде загрознена поради реформирањето на пензискиот систем.

Во вториот период од јавната расправа беа презентирани законските решенија на пензиската реформа, за што се водеше отворена дискусија која резултираше со вклучување на определени коментари и препораки при конечното донесување на Законот.

Исто така беше организирана расправа со Управниот одбор на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија, бидејќи со овој нов законски проект се доделуваат нови функции на Фондот во имплементирањето на задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување.

Во рамките на расправата по Предлогот на Законот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување значајна дискусија се разви на средбата со банките, осигурителните друштва и народниот правобранител, при што учесниците најголем интерес покажаа за практичната примена на решенијата предвидени во овој Закон. Прашања и дискусии се развија околу условите коишто се поставени за основачите на друштвата кои ќе управуваат со пензиските фондови, условите за чувар на средствата на пензиски фонд, инвестирањето на средствата на пензиските фондови, односно инструментите во кои тие средства би можеле да се инвестираат. При тоа во овој дел, секако вниманието беше насочено и кон гаранциите и сигурноста на инвестирањето, односно како да се заштитиме од несигурни инвестиции.

Последната расправа беше одржана со поголемите работодавци и најголем дел од прашањата и дискусијата се развија околу поедноставување на одредени термини и решенија дадени во Законот. За оваа целна група беше од особено значење да се истакне дека со воведување на соодветен софтвер за прибирање и обработка на податоци во Фондот на ПИОМ, ќе биде потребно ист таков софтвер да им се достави и на работодавците со што ќе се овозможи унифицираност во обработката на податоците (пресметување на придонесите) и нивно електронско поднесување до Фондот на ПИОМ.

Бидејќи оваа реформа во најголем дел се однесува на помладата популација се одржаа презентации и расправи на Универзитетот Св. Кирил и Методиј каде што особено беше нагласено дека дел од нивните средства за пензиско осигурување ќе се обезбедуваат врз основа на капитализација на истите како и предностите кои ќе ги имаат тие во однос на гарантирање на праведност за сите генерации.

За време на реформата, претставниците на медиумите беа активно вклучени во јавните расправи, јасно покажувајќи го своето разбирање за потребата и моделот од реформа и транспарентниот пристап кон јавноста.

Генерално од јавните расправи може да се заклучи дека имаше јавна поддршка за потребата од реформирање на пензискиот систем со што ќе се обезбеди сигурен пензиски систем за сите генерации.

Во поглед на моменталниот статус на реформата, по донесувањето на законската рамка засилено се работи на институционалната подготовка за успешно функционирање на новиот пензиски систем, особено вториот столб кој е новина во системот. Во Фондот на ПИОМ кој ќе врши унифицирана наплата на придонесите за двата столба и потоа распределба на придонесот во вториот столб за членовите на приватните пензиски фондови веќе е развиен дизајнот на новите процеси и софтверските спецификации, а сега се работи на развивање на софтверските апликации. Основана е Агенција за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување (МАПАС) со цел супервизија на работењето на друштвата за управување со пензиски фондови, унапредување на капитално финансираното пензиско осигурување и заштита на интересите на членовите на пензиските фондови. Во функција на подготовка на системот, Македонска пензиска агенција за супервизија (МАПАС) донесе подзаконски акти за доуредување на определени области од системот, направен е дизајн на деловните процеси на МАПАС и се развиваат софтверските спецификации. МАПАС објави меѓународен јавен тендер за избор на двете друштва за управување со пензиски фондови, кој

е во тек. Исто така, се развиват и деловните процеси во Народната Банка на Република Македонија која во првите пет години од системот ќе ја има улогата на чувар на имот на средствата на пензиските фондови. Во Министерството за труд и социјална политика се администрира финансиската поддршка од Светска Банка за финансирање на сите потребни подготовки за имплементација на реформиранiot пензиски систем. Исто така во ова министерство се вршат подготовките за градење на стратегијата за јавна кампања која претставува значајна компонента за едукација и информирање на јавноста.

Кои се очекуваните резултати од тие реформи?

- Повеќеслојноста на пензискиот систем помага во постигање на долгорочно солвентен пензиски систем. Имено, со намалувањето на обемот на државниот пензиски систем за сметка на воведување на капитално финансиран систем, долгорочно обврските за исплата на пензии на државниот систем ќе се намалат со што истовремено ќе се постигне намалување на јавната потрошувачка за делот на пензиите. Гледано од аспект на поединецот ваков систем обезбедува поголема сигурност бидејќи финансирањето на пензиите ќе се врши од два односно три извори. На овој начин ќе се постигне диверзификација на ризиците кои секој систем ги носи сам по себе;
- Балансирање на интересите на идните генерации на пензионери со интересите на сегашните пензионери, односно гарантирање праведност на пензиите за сите генерации;
- Постепена реформа заради обезбедување полесна транзиција кон новиот систем;
- Транспарентноста на работењето на овој вид пензиски систем е важна карактеристика од причини што поединецот во секое време ќе знае со колку средства располага на својата сметка, во какви инструменти е инвестиран неговиот имот и каква добивка се остварува од инвестирањето;
- Дополнително се очекува воспоставувањето на приватните пензиски фондови да има влијание врз зголемувањето на штедењето на населението и тоа на долг рок, кое што пак ќе ја засили моќта на инвестирањето и растот на економијата во земјата, а може да влијае врз подигањето на обемот и обртот на пазарот на капитал.
- Долгорочно гледано пензиската реформа има свој одраз и врз зголемување на ефикасноста на македонскиот пазар на труд кој сега се наоѓа во диспропорција помеѓу понудата и побарувачката на работната сила. Со реформата долгорочно се очекува да се обезбедат услови за намалување на придонесот, а со тоа ќе се намали и цената на трудот. Оттука логично е да се очекува ваквата појава да има влијание врз зголемувањето на учеството на работната сила, што значи намалување на невработеноста како и влијание врз преминот на работниците од неформалниот во формалниот сектор на економијата.

12. Ве молиме да дадете анализа на сегашните движења во пензиската политика , како и проценка, дали според вас тие реформи (неодамнешни и планирани) можат да се справат со идните предизвици?

Пензискиот систем на Република Македонија егзистира скоро 50 години, со постепено развивање и надградување со текот на времето. Социоекономските промени и недоволните движења во стопанството од почетокот на транзицијата кон пазарно стопанство, предизвикаа зголемување на бројот на претпријатијата кои работат со загуба, прогласување на технолошки вишоци на работната сила и отворање на бројни стечајни постапки. Тоа беа главните причини кои имаа влијание на намалување на бројот на активните осигуреници од една страна и зголемување на бројот на пензионерите од друга страна што доведе до намалување на соодносот помеѓу осигурениците и пензионерите.

Сите овие проблеми во пензискиот систем кулминираа во 1993 година и истата година беше направена неговата најголема рационализација со донесување на новиот Закон за пензиско и инвалидско осигурување ("Службен весник на РМ" 80/93) кој што се применува од 1 јануари 1994 година, а со кој беа преземени повеќе рестриктивни мерки за остварување на правото на пензија, меѓу кои најзначајни се, зголемување на старосната граница од 60 на 63 години за мажи и од 55 на 60 години за жени, пресметување на пензиската основа од платите од вкупниот работен стаж наместо од најповолните 10 години, намалување на процентот за определување на пензија од 85% на 80%, напуштање на институтот докуп на стаж како можност за предвремено пензионирање итн.

Во текот на 1995, 1996 и 1997 година продолжи рестриктивната политика во ова осигурување со цел обезбедување на солвентен и стабилен пензиски систем. Позитивните ефекти од сите преземени мерки во континуитет се почувствуваа дури во 1997 година, па се до денес кога се воспостави урамнотежување на приходите и расходите, се забави забрзаниот прилив на нови пензионери и се постигна намалување на трошоците за пензии како дел од јавната потрошувачка.

Наведените параметрички реформи покажуваа резултати на краток најмногу до среден рок поради што се наметна потреба од натамошни мерки базирани на долгорочни актуарски проекции на приходите и расходите врз основа на очекувани демографски и економски развојни трендови и нивни варијации, зависно од различните претпоставки при креирањето на политиката. Во проектираниот период се очекува релативно стабилна финансиската состојба на среден рок поради очекуваните влијанија на економски развој, но потоа се предвидува појава на дефицит кој перманентно ќе расте на долг рок поради стареењето на населението. Од тука може да се заклучи дека Македонија како и другите земји со вакви пензиски системи, ќе се соочи со демографски промени кои имаат негативно влијание врз системот, опаѓањето на стапката на раѓање и подолгото траење на животот со што се менува структурата на населението. Во ваквите услови македонскиот пензиски систем ќе стане перманентно несолвентен и нема да може да го плаќа износот на пензиите кој им припаѓа на пензионерите. Пензискиот систем би можел да го одржи фискалниот биланс преку зголемување на стапката на придонесот, преку намалување на пензиите или преку зголемување на даноците. Овие решенија ќе можат да го вратат системот во рамнотежа на краток период, но долгорочно системот нема да биде ефикасен и солвентен.

Со цел да се надминат односно да се пресретнат наведените очекувани состојби се наметна потреба од темелна реформа на пензиското и инвалидското осигурување во нашата држава. Затоа, со Законот за изменување и дополнување на Законот за пензиското и инвалидското осигурување ("Службен весник на РМ" бр.24/00) се оставари понатамошна рационализација на првиот столб и вооедно се воспостави законска рамка на повеќеслоен пензиски систем. Во делот на параметричките реформи беа направени следните значајни рестрикции:

- зголемување на старосната граница на возраста за пензионирање за мажи на 64 години, за жени 62 години (со постепен пораст до 2007 година) и минимум 15 години работен стаж;
- воведување на единствен услов за пензионирање само со години на старост;
- намалување на заменската стапка од 80% на 72%; и
- промена на методот на индексација на пензиите.

Со Законот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување ("Службен весник на РМ" бр. 29/02) поблиску системски се уредува обезбедување на материјална и социјална сигурност врз основа на капитализација на средствата. Имено, структурата на идниот повеќеслоен пензиски систем се темели врз три вида (столба) на осигурување и тоа:

- задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на генерациска солидарност (прв столб). Овој вид на осигурување ќе обезбеди остварување на права од пензиско и инвалидско осигурување во случај на старост, инвалидност и смрт, што значи дека ќе се исплаќа дел од старосната пензија, инвалидска пензија, семејна пензија како и најнизок износ на пензија;
- задолжително капитално финансирано пензиско осигурување (втор столб). Со ова осигурување ќе се исплаќа дел од старосна пензија;
- доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (трет столб);
- На овој начин се очекува дека ќе се обезбеди долгорочен, стабилен и солвентен пензиски систем во Република Македонија.

Во текот на изведбата на оваа темелна реформа на пензискиот систем согледани се неколку глобални предизвици како и начин за справување со истите. Првиот предизвик се однесува на градење на капацитет во смисла на добра подготвеност на институционална инфраструктура (Агенција за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување МАПАС, чувар на имот, ФПИОМ, друштва за управување со пензиски фондови). Од големо значење е воспоставувањето на МАПАС заради регулирање, супервизија и развивање на капитално финансирано пензиско осигурување. МАПАС е основана во јули 2002 година со именување на директорот од страна на Владата на Република Македонија. МАПАС е самостојно правно лице, со сопствен буџет, а при недостиг на средства се финансира од Буџетот на Република Македонија. Заради исполнување на обврските на МАПАС неопходни се физички и технички ресурси и обучен персонал, кои се во фаза на развивање. Секој пензиски фонд ќе биде управуван од посебно друштво за управување со пензиски фондови кое мора да биде со силен капитал и со добар менаџмент и искуство за да се обезбеди сигурност на членовите на пензиските фондови. Сигурноста и заштита на средствата на членовите, пред се, ќе се постигне со одвојување на тие средства од средствата на друштвата кои управуваат со пензиските фондови, чувајќи ги на посебна сметка кај чуварот на имот на пензиските фондови. Во Фондот на ПИОМ, кој ќе врши унифицирана наплата на придонесите за двата столба и потоа распределба на придонесот во вториот столб за членовите на приватните пензиски фондови, се врши административна реформа за подготовка за извршување на овие функции.

Друг предизвик е справување со недоволно развиен финансиски пазар и пазар на капитал во Република Македонија, со цел да постојат доволно инструменти за абсорпција на средствата на пензиските фондови. Овој предизвик може да се надмине со: диверзификацијата на средствата на пензиските фондови во повеќе видови финансиски инструменти и можноста за инвестирање на 20% од средствата надвор од земјата кои претставуваат услови за инвестирање на средствата на пензиските фондови, пропишани со Законот за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување ("Службен весник на РМ" бр. 29/02, 85/03 и 40/04) и Правилникот за инвестирање на пензиски фондови; процесот на создавање на нови државни хартии од вредност за кои Владата на РМ изработи и усвои Стратегијата за развој на пазарот на државни хартии од вредност со Акционен план; за првите пет години од почетокот на задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување МАПАС има право да пропише и дополнителни ограничувања поврзани со инвестирањето на пензиските фондови, согласно движењата на финансискиот пазар.

Финансирањето на транзиционите трошоци е, исто така, еден од главните предизвици за кои е потребно изнаоѓање решение за надминување. Во прилог на ова, моделот на реформа е таков што на почеток не стимулира влез на голем број вработени во системот со што се очекува подносилива патека на транзиционите трошоци. За правилна проценка и следење на трошоците, развиен е актуарски модел во соработка со странски консултантанти, врз основа на кој е изготвен план за финансирање на транзиционите трошоци.

D. Сиромаштија и социјална исклученост

Проценка на тековни состојба на податоци и структури

1. Дали постои официјална национална дефиниција за апсолутна и/или релативна сиромаштија и/или социјалната исклученост? Постои ли национална апсолутна граница на сиромаштија? Како се дефинира? Која еквивалентна скала се користи?

Имајќи ја во предвид ориентираноста на националната статистика кон меѓународните стандарди и потребата од обезбедување на меѓународно споредливи податоци како појдовна дефиниција за сиромаштијата се користи дефиницијата на Еуростат.

“ Како сиромашни се сметаат лица, семејства и групи на лица чии ресурси (материјални, културни и социјални) се на такво ниво кое ги исклучува од минимално прифатливиот начин на живеење во земјата во земјата “

Како национален стандард за пресметка на нивото на сиромаштијата се користи релативниот метод кој сиромаштијата ја дефинира на ниво од 70% од медијалната еквивалентна потрошувачка. Нивото на линијата на сиромаштијата е утврдена во соработка на ДЗС и МТСП со Светската Банка во рамките на проектот за Социјални реформи односно во подпроектот за Социјална помош. Основен извор на податоци за пресметка на линијата на сиромаштија претставува Анкетата за потрошувачка на домаќинствата. Според дефинираната методологија земени се во предвид сите расходи за прехранбени и непрехранбени производи и услуги кои ја сочинуваат личната потрошувачка, а вклучена е и вредноста на потрошувачката од сопствено производство. Исклучени се сите останати расходи кои не претставуваат дел од егзистенцијалниот буџет.

Врз основа на утврденото ниво на линија на сиромаштија се пресметува процентот на домаќинства чии трошоци се под нивото од 70% од медијалната еквивалентна потрошувачка. За пресметка на еквивалентната потрошувачка по член се користи ОЕЦД еквивалентната скала.

Не постои дефинирана национална апсолутна линија на сиромаштија ниту пак пресметки за истата.

2. Ве молиме, по можност да обезбедите податоци за следниве индикатори (примарни индикатори на комитетот за социјална заштита при ЕУ) и објаснете го изворот на податоците за приходот и користената методологија онаму каде е тоа можно:

- a) долна стапка на приход по направени трансфери чиј што праг на нискиот приход е утврден на 60% од просечна вредност на приходот;
- b) дистрибуција на приход (во квинтили);
- c) постоење на низок приход кој се протега во одреден временски период;
- d) разлика во средишната вредност на ниските приходи
- e) регионална кохезија
- f) долгорочна стапка на невработеност
- g) лица кои живеат во домаќинства кај кои никој не е вработен
- h) број на млади луѓе кои предвремено го напуштаат школувањето без да продолжат со студии или други форми на обука;
- i) очекуван животен век при раѓање (мажи/жени);
- j) лично сфаќање на здравствената состојба

До која мера ги сметате овие индикатори релевантни за опис на сегашната и идната состојба со сиромаштијата и социјалната исклученост во вашата земја?

Што сметате дека е најзначајно и/или најчесто употребувано во јавни дебати:

- a) не-монетарни индикатори за сиромаштија и социјална исклученост;**
b) извори на административни податоци.

Во ДЗС пресметките на линијата на сиромаштија се вршат врз основа на трошоците за лична потрошувачка што домаќинствата ги прават.

Бараните индикатори се пресметуваат врз основа на приходи. ДЗС располага со податоци за приходите на домаќинствата, но во услови на транзиција овие податоци се чувствителни односно се прикриваат и од тие причини сметаме дека се несоодветен показател на благосостојба. Сепак, во одредени експериментални пресметки во соработка со експерти на Светска Банка пресметани се овие индикатори врз основа на расположливите податоци за приходи и добиени се следниве резултати:

	60 % median equivalent income, OECD scale	2002	2003
a)	Low income rate after transfer with low income threshold set as 60% of median income	22,7	22,8
b)	The distribution of income (quintiles)	6,23	6,25
d)	Median low income gap	7,80	7,85

c)
Не постојат податоци за низок приход.

e)
Не постојат податоци за регионална кохезија.

f)

Податоци од Анкета за работна сила						
	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Вкупно	34,5	32,4	32,2	30,5	31,9	36,7
мажи	32,5	31,9	30,5	29,5	31,7	37
жени	37,6	33,3	34,9	32	32,3	36,3

долгорочна невработеност се однесува на лица кои се невработени подолго од 12 месеци и претставува процент на невработеност од вкупната работна сила.

	2000	2001	2002	2003
Вкупно	83,3	86,9	84,5	85,1
Мажи	83,2	86,7	83,6	85,5
Жени	83,6	87,1	86,0	84,4

* Учество на долгорочно невработени лица во вкупниот број невработени лица

г) лица кои живеат во домаќинства кај кои никој не е вработен

	2001	2002	2003
Вкупно	212.717	266.680	302.813

Извор: Анкета на работна сила, Државен Завод за статистика

h)

Државниот завод за статистика не води ваков вид на статистички истражувања.

i)

Според податоците на Државниот завод за статистика во Република Македонија очекуваното траење на живот при раѓањето за двата пола во период 1996-1998 година изнесувала 72,49 години, само за жените 74,68 години, а за мажите 70,37 години. Оваа разлика меѓу половите во периодот 1999-2000 год. се зголемува на 73,05 години за двата пола, со тоа да за жените се зголемува на 75,21 години, а кај мажите на 70,68 години (Табела 1).

Табела 1. Очекувано траење на живот при раѓањето и просечна возраст									
	Очекувано траење на живот				Просечна возраст				
	1996-1998	1997-1999	1998-2000	1999-2000	1997	1998	1999	2000	2001
Се	72,49	72,49	72,68	73,05	33,5	33,8	34,0	34,3	34,63
Мажи	70,37	70,37	70,48	70,68	32,7	33,0	33,3	33,5	33,81
Жени	74,68	74,68	74,77	75,21	34,2	34,5	34,8	35,1	35,45
Извор: Републички завод за здравствена заштита									
Обработка: Републички завод за здравствена заштита									

j)

Во областа на здравството не се вршени такви истражувања.

3. Идентификувајте ги ранливите групи на население во вашата земја и прецизирајте податоци/проценки за нивната големина (на пр. инвалидизирани лица, невработени, етнички малцинства (ве молиме определете), семејства, деца и млади луѓе, жени, стари лица, семејства со еден родител и сл.) и опишете ги процесите кои се причинители на ранливоста. Како реагира политиката по однос на поединечните групи?

Република Македонија е соочена со процесот на намалување на администрацијата, прогласување на технолошки вишок и затварање на работните места, а согласно економските трендови можноста за вработување е доста рестриктивна. Тоа се воедно и главните причини за ранливост.

Проценката за големината на ранливите групи се одредува врз основа на податоците за остварени социјални права.

На ранливите групи, во системот на социјалната заштита им се обезбедува соодветна заштита, согласно прописите со кои се уредени правата на граѓаните по основа на социјалната исклученост.

Во Република Македонија како ранливи групи се идентификувани: деца без родители и родителска грижа, деца со воспитно - социјални проблеми, деца со нарушено поведение, деца кои имаат пречки во интелектуалниот или телесниот развој, деца на улица, деца од семејства со пореметени брачни односи, деца од социјално и материјално загрозени семејства.

За овие деца освен материјалната помош, се применуваат следните форми на заштита: сместување во згрижувачко семејство, вклучување во активности во соодветен дневен центар (постојат 9 дневни центри за деца со интелектуална попреченост, 1 дневен центар за деца на улица), сместување во соодветна установа за социјална заштита, сместување во Центар за жртви на семејно насилство (заедно со мајките), советодавна и советуваљшна работа, стручна работа за заштита на правата на децата (надзор над родителското право, заштита од семејно насилство и регулирање на односите меѓу родителите и детето, ставање под старателство, посвојување

Во однос на инвалидизираниите лица, освен базичната причина за инвалидитет, ранливоста се зголемува заради намалените можности за вработување, физичките бариери во просторот, намалени можности за вклучување во редовниот образовен систем и сл. За да се надминат недоволностите донесен е Закон за вработување на инвалидни лица, со кој се предвидуваат стимулативни мерки и Национална стратегија за еднаков пристап на инвалидните лица.

Како посебно ранлива група од аспект на етнички малцинства, се издвојуваат Ромите чија ранливост се рефлектира во сите подрачја на живеење. Како одговор на постоечките состојби, изработени се национални акциски планови за четири посебни подрачја (образование, здравство, вработување, домување).

Старите лица, покрај ранливоста условена од еволутивниот процес на стареење, се погодени и кога се во ситуација без сопствени приходи за егзистенција, без семејна грижа, особено во руралните подрачја. Институционалната заштита е недоволна, а вонинституционалната или е недоволно развиена или сосема изостанува.

Со последните измени на Законот за семејство (јуни 2004 година) и Законот за социјална заштита (септември 2004 година) се создаде правен основ за отворање на Дневните центри за корисници на дроги (2 се формирани); Центар за прифаќање на жртви на семејно насилство (4 се формирани); Центар за прифаќање на бездомници.

Внатрешно раселените лица и бегалците се посебни ранливи групи поради живеењето во неизвесност, неможност да се вратат во претходните места на живеење, а бегалците имаат и нерешен граѓански статус.

Мерките за внатрешно раселените лица опфаќаат нивно сместување во колективни центри и сместување во домаќинства, обезбедување на исхрана, здравствена и социјална заштита, образование и материјална и парична помош.

На семејствата на кои им беа разрушени куќите, од страна на државата се превзедоа мерки за нивно обновување со цел да се вратат во нивните домови и над 90% од внатрешно раселените лица се веќе вратени во своите домови.

За бегалците од страна на државата се обезбедуваше нивно сместување во кампови, а одреден број од нив беа сместувани и во домаќинства и на истите им се обезбедуваше исхрана, здравствена заштита и материјална помош.

Во постоечките политики на МТСП кои се однесуваат на социјалната исклученост, таа нужно не се поврзува само со сиромаштијата и лишувањето, туку фокусот е на социјалната исклученост, од каде што произлегува и промената на акцентот на одговорите на политиката - збогатување на комбинирани политики и можности.Целите на овие политики се насочени кон интегрирање на корисниците во целокупен, стабилен и долгорочен систем на социјална заштита преку, унапредување на квалитетот на социјална заштита и помагање на социјално исклучените лица.

Преку формите на вонинституционална заштита се овозможува социјално и функционално вклучување во заедницата, демаргинализација и дестигматизација на социјално исклучените лица. Реализацијата на проектите ќе се овозможува и помага преку работното ангажирање на социјално исклучените лица, психосоцијално закрепнување и зајакнување, рехабилитацијата и третманот неопходни за одредени корисници од целните групи. Дел од услугите од вонинституционална заштита за ова категорија корисници ќе се реализира преку вклучување на Здруженија на граѓани, волонтерската работа и вклучување во давање на услугите и средства од приватниот сектор.

4. Регионални нееднаквости: опишете ја социјалната исклученост со помош на регионалните показатели.

Опишете ја регионалната дистрибуција на етничките малцинства.

Во Република Македонија разликите во социјалната исклученост, во поглед на регионалните нееднаквости, не се доволно истражени. Сепак, препознатливо е дека социјалната исклученост е поприсутна во економски понеразвиените области. На следните табели е прикажана регионалната дистрибуција на различните видови на права од социјалната заштита, заштитата на децата и невработените лица, според етничката припадност на корисниците на тие права.

Табела 1. Домаќинства-корисници на социјална парична помош за месец јуни, 2004

	МЦСР	Вкупно	Македонци		Албанци		Турци		Роми		Други	
	Вкупно	65.285	28.976	44,4%	21.887	33,5%	4.447	6,8%	7.468	11,4%	2.507	3,8%
1	Берово	476	289	60,7%	0	0,0%	41	8,6%	125	26,3%	21	4,4%
2	Битола	2.769	1.714	61,9%	227	8,2%	108	3,9%	672	24,3%	48	1,7%
3	Демир Хисар	279	270	96,8%	0	0,0%	0	0,0%	4	1,4%	5	1,8%
4	Македонски Брод	538	444	82,5%	1	0,2%	92	17,1%	0	0,0%	1	0,2%
5	Валандово	561	275	49,0%	0	0,0%	210	37,4%	0	0,0%	76	13,5%
6	Виница	612	346	56,5%	0	0,0%	10	1,6%	253	41,3%	3	0,5%
7	Гевгелија	399	329	82,5%	3	0,8%	45	11,3%	3	0,8%	19	4,8%
8	Гостивар	4.044	653	16,1%	2.394	59,2%	326	8,1%	386	9,5%	285	7,0%
9	Дебар	1.066	172	16,1%	397	37,2%	116	10,9%	150	14,1%	231	21,7%
10	Делчево	873	742	85,0%	0	0,0%	12	1,4%	115	13,2%	4	0,5%
11	Кавадарци	988	806	81,6%	10	1,0%	13	1,3%	145	14,7%	14	1,4%
12	Кичево	1.694	333	19,7%	778	45,9%	200	11,8%	365	21,5%	18	1,1%
13	Кочани	1.927	1.505	78,1%	4	0,2%	32	1,7%	372	19,3%	14	0,7%
14	Кратово	368	343	93,2%	1	0,3%	0	0,0%	22	6,0%	2	0,5%
15	Крива	1.497	1.369	91,4%	0	0,0%	125	8,4%	0	0,0%	3	0,2%

	Паланка											
16	Куманово	7.061	2.650	37,5%	3.555	50,3%	24	0,3%	652	9,2%	180	2,5%
17	Крушево	872	462	53,0%	287	32,9%	36	4,1%	2	0,2%	85	9,7%
18	Неготино	745	515	69,1%	7	0,9%	67	9,0%	111	14,9%	45	6,0%
19	Охрид	1.555	1.079	69,4%	140	9,0%	95	6,1%	68	4,4%	173	11,1%
20	Прилеп	5.428	3.828	70,5%	169	3,1%	389	7,2%	850	15,7%	192	3,5%
21	Пробиштип	602	592	98,3%	0	0,0%	1	0,2%	1	0,2%	8	1,3%
22	Радовиш	1.046	655	62,6%	3	0,3%	373	35,7%	13	1,2%	2	0,2%
23	Ресен	489	301	61,6%	52	10,6%	78	16,0%	42	8,6%	16	3,3%
24	Свети Николе	564	548	97,2%	2	0,4%	9	1,6%	2	0,4%	3	0,5%
25	Струмица	2.990	1.887	63,1%	1	0,0%	1.089	36,4%	6	0,2%	7	0,2%
26	Струга	1.663	452	27,2%	989	59,5%	23	1,4%	35	2,1%	164	9,9%
27	Тетово	8.248	1.721	20,9%	6.221	75,4%	126	1,5%	144	1,7%	36	0,4%
28	Велес	2.514	1.706	67,9%	183	7,3%	126	5,0%	287	11,4%	212	8,4%
29	Штип	1.137	498	43,8%	1	0,1%	177	15,6%	443	39,0%	18	1,6%
30	Скопје	12.280	2.492	20,3%	6.462	52,6%	504	4,1%	2.200	17,9%	622	5,1%

Табела 2. Корисници на паричен надоместок за помош и нега од друго лице за месец јуни, 2004

	МЦСР	Вкупно	Македонци		Албанци		Турци		Роми		Други	
	Вкупно	19.352	15.150	78,3%	2.438	12,6%	463	2,4%	499	2,6%	802	4,1%
1	Берово	557	532	95,5%	0	0,0%	18	3,2%	6	1,1%	1	0,2%
2	Битола	1.308	1.196	91,4%	34	2,6%	9	0,7%	47	3,6%	22	1,7%
3	Демир Хисар	219	216	98,6%	3	1,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
4	Македонски Брод	238	192	80,7%	0	0,0%	46	19,3%	0	0,0%	0	0,0%
5	Валандово	188	155	82,4%	0	0,0%	16	8,5%	0	0,0%	17	9,0%
6	Виница	266	249	93,6%	0	0,0%	1	0,4%	15	5,6%	1	0,4%
7	Гевгелија	447	426	95,3%	1	0,2%	4	0,9%	11	2,5%	5	1,1%
8	Гостивар	460	113	24,6%	239	52,0%	53	11,5%	9	2,0%	46	10,0%

Поглавје 13 Социјална политика и вработување

9	Дебар	214	25	11,7%	78	36,4%	34	15,9%	18	8,4%	59	27,6%
10	Делчево	504	488	96,8%	0	0,0%	2	0,4%	14	2,8%	0	0,0%
11	Кавадарци	531	513	96,6%	2	0,4%	1	0,2%	7	1,3%	8	1,5%
12	Кичево	535	262	49,0%	201	37,6%	50	9,3%	16	3,0%	6	1,1%
13	Кочани	638	615	96,4%	0	0,0%	0	0,0%	20	3,1%	3	0,5%
14	Кратово	210	210	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
15	Крива Паланка	441	433	98,2%	0	0,0%	0	0,0%	8	1,8%	0	0,0%
16	Куманово	1.303	779	59,8%	344	26,4%	0	0,0%	54	4,1%	126	9,7%
17	Крушево	358	243	67,9%	41	11,5%	7	2,0%	0	0,0%	67	18,7%
18	Неготино	299	272	91,0%	0	0,0%	5	1,7%	1	0,3%	21	7,0%
19	Охрид	566	485	85,7%	25	4,4%	17	3,0%	24	4,2%	15	2,7%
20	Прилеп	1.386	1.242	89,6%	62	4,5%	0	0,0%	46	3,3%	36	2,6%
21	Пробиштип	222	220	99,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,9%
22	Радовиш	345	345	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
23	Ресен	302	250	82,8%	19	6,3%	24	7,9%	8	2,6%	1	0,3%
24	Свети Николе	373	366	98,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,3%	6	1,6%
25	Струмица	1.000	906	90,6%	0	0,0%	92	9,2%	0	0,0%	2	0,2%
26	Струга	320	147	45,9%	157	49,1%	2	0,6%	4	1,3%	10	3,1%
27	Тетово	1.107	381	34,4%	670	60,5%	22	2,0%	14	1,3%	20	1,8%
28	Велес	804	706	87,8%	17	2,1%	12	1,5%	14	1,7%	55	6,8%
29	Штип	630	567	90,0%	0	0,0%	13	2,1%	19	3,0%	31	4,9%
30	Скопје	3.581	2.616	73,1%	545	15,2%	35	1,0%	143	4,0%	242	6,8%

Табела 3. Корисници на постојана парична помош за месец јуни, 2004

	МЦСР	Вкупно	Македонци	Албанци	Турци	Роми	Други
	Вкупно	5.041	2.474 49,1%	1.155 22,9%	256 5,1%	851 16,9%	305 6,1%
1	Берово	34	23 67,6%	0 0,0%	3 8,8%	8 23,5%	0 0,0%
2	Битола	143	67 46,9%	26 18,2%	10 7,0%	30 21,0%	10 7,0%
3	Демир Хисар	15	15 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
4	Македонски Брод	33	26 78,8%	0 0,0%	7 21,2%	0 0,0%	0 0,0%

Поглавје 13 Социјална политика и вработување

5	Валандово	22	19 86,4%	0 0,0%	2 9,1%	0 0,0%	1 4,5%
6	Виница	69	53 76,8%	0 0,0%	2 2,9%	13 18,8%	1 1,4%
7	Гевгелија	104	87 83,7%	0 0,0%	11 10,6%	1 1,0%	5 4,8%
8	Гостивар	86	14 16,3%	57 66,3%	3 3,5%	6 7,0%	6 7,0%
9	Дебар	95	4 4,2%	28 29,5%	24 25,3%	8 8,4%	31 32,6%
10	Делчево	53	44 83,0%	0 0,0%	1 1,9%	8 15,1%	0 0,0%
11	Кавадарци	93	71 76,3%	0 0,0%	1 1,1%	18 19,4%	3 3,2%
12	Кичево	74	24 32,4%	30 40,5%	9 12,2%	11 14,9%	0 0,0%
13	Кочани	144	122 84,7%	0 0,0%	0 0,0%	22 15,3%	0 0,0%
14	Кратово	54	52 96,3%	0 0,0%	0 0,0%	2 3,7%	0 0,0%
15	Крива Паланка	186	165 88,7%	0 0,0%	0 0,0%	21 11,3%	0 0,0%
16	Куманово	415	219 52,8%	87 21,0%	1 0,2%	72 17,3%	36 8,7%
17	Крушево	84	30 35,7%	30 35,7%	1 1,2%	0 0,0%	23 27,4%
18	Неготино	97	73 75,3%	1 1,0%	10 10,3%	7 7,2%	6 6,2%
19	Охрид	88	68 77,3%	5 5,7%	3 3,4%	12 13,6%	0 0,0%
20	Прилеп	521	295 56,6%	12 2,3%	44 8,4%	166 31,9%	4 0,8%
21	Пробиштип	25	25 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
22	Радовиш	73	46 63,0%	0 0,0%	26 35,6%	0 0,0%	1 1,4%
23	Ресен	35	25 71,4%	4 11,4%	3 8,6%	2 5,7%	1 2,9%
24	Свети Николе	56	51 91,1%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,8%	4 7,1%
25	Струмица	110	81 73,6%	0 0,0%	29 26,4%	0 0,0%	0 0,0%
26	Струга	66	11 16,7%	44 66,7%	2 3,0%	7 10,6%	2 3,0%
27	Тетово	219	20 9,1%	188 85,8%	1 0,5%	6 2,7%	4 1,8%
28	Велес	256	149 58,2%	25 9,8%	1 0,4%	41 16,0%	40 15,6%
29	Штип	84	29 34,5%	0 0,0%	6 7,1%	48 57,1%	1 1,2%
30	Скопје	1.707	566 33,2%	618 36,2%	56 3,3%	341 20,0%	126 7,4%

Табела 4. Корисници на еднократна парична помош за месец јуни, 2004

	МЦСР	Вкупно	Македонци	Албанци	Турци	Роми	Други
	Вкупно	2.477	1.121 45,3%	395 15,9%	225 9,1%	658 26,6%	78 3,1%
1	Берово	31	14 45,2%	0 0,0%	2 6,5%	15 48,4%	0 0,0%
2	Битола	104	35 33,7%	5 4,8%	6 5,8%	56 53,8%	2 1,9%
3	Демир Хисар	0	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
4	Македонски Брод	28	22 78,6%	0 0,0%	6 21,4%	0 0,0%	0 0,0%
5	Валандово	23	11 47,8%	0 0,0%	8 34,8%	0 0,0%	4 17,4%
6	Виница	37	18 48,6%	0 0,0%	0 0,0%	19 51,4%	0 0,0%
7	Гевгелија	48	43 89,6%	0 0,0%	5 10,4%	0 0,0%	0 0,0%
8	Гостивар	123	29 23,6%	54 43,9%	12 9,8%	27 22,0%	1 0,8%
9	Дебар	41	0 0,0%	19 46,3%	7 17,1%	11 26,8%	4 9,8%
10	Делчево	64	50 78,1%	0 0,0%	0 0,0%	14 21,9%	0 0,0%
11	Кавадарци	18	11 61,1%	0 0,0%	0 0,0%	7 38,9%	0 0,0%
12	Кичево	107	36 33,6%	30 28,0%	15 14,0%	26 24,3%	0 0,0%
13	Кочани	98	44 44,9%	0 0,0%	0 0,0%	54 55,1%	0 0,0%
14	Кратово	25	15 60,0%	0 0,0%	0 0,0%	10 40,0%	0 0,0%
15	Крива Паланка	112	73 65,2%	0 0,0%	0 0,0%	39 34,8%	0 0,0%
16	Куманово	135	51 37,8%	39 28,9%	0 0,0%	31 23,0%	14 10,4%
17	Крушево	8	6 75,0%	2 25,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
18	Неготино	25	15 60,0%	0 0,0%	0 0,0%	7 28,0%	3 12,0%
19	Охрид	166	70 42,2%	13 7,8%	14 8,4%	69 41,6%	0 0,0%
20	Прилеп	172	81 47,1%	5 2,9%	5 2,9%	81 47,1%	0 0,0%
21	Пробиштип	46	46 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
22	Радовиш	38	11 28,9%	0 0,0%	27 71,1%	0 0,0%	0 0,0%
23	Ресен	90	59 65,6%	3 3,3%	9 10,0%	18 20,0%	1 1,1%
24	Свети Николе	47	35 74,5%	0 0,0%	1 2,1%	9 19,1%	2 4,3%
25	Струмица	103	71 68,9%	0 0,0%	30 29,1%	2 1,9%	0 0,0%

Поглавје 13 Социјална политика и вработување

26	Струга	84	23	27,4%	50	59,5%	2	2,4%	5	6,0%	4	4,8%
27	Тетово	159	28	17,6%	106	66,7%	6	3,8%	13	8,2%	6	3,8%
28	Велес	104	70	67,3%	3	2,9%	0	0,0%	21	20,2%	10	9,6%
29	Штип	136	80	58,8%	0	0,0%	3	2,2%	49	36,0%	4	2,9%
30	Скопје	305	74	24,3%	66	21,6%	67	22,0%	75	24,6%	23	7,5%

Табела 5. Корисници на здравствена заштита преку Центрите за социјална работа, за месец јуни, 2004

	МЦСР	Вкупно	Македонци	Албанци	Турци	Роми	Други
	Вкупно	5.249	2.551 48,6%	1.255 23,9%	346 6,6%	785 15,0%	312 5,9%
1	Берово	30	20 66,7%	0 0,0%	3 10,0%	7 23,3%	0 0,0%
2	Битола	300	188 62,7%	36 12,0%	18 6,0%	46 15,3%	12 4,0%
3	Демир Хисар	16	16 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
4	Македонски Брод	29	10 34,5%	0 0,0%	14 48,3%	5 17,2%	0 0,0%
5	Валандово	39	26 66,7%	0 0,0%	9 23,1%	0 0,0%	4 10,3%
6	Виница	65	51 78,5%	0 0,0%	2 3,1%	11 16,9%	1 1,5%
7	Гевгелија	91	77 84,6%	0 0,0%	12 13,2%	0 0,0%	2 2,2%
8	Гостивар	116	14 12,1%	80 69,0%	2 1,7%	8 6,9%	12 10,3%
9	Дебар	98	4 4,1%	29 29,6%	24 24,5%	9 9,2%	32 32,7%
10	Делчево	76	66 86,8%	0 0,0%	1 1,3%	9 11,8%	0 0,0%
11	Кавадарци	113	90 79,6%	3 2,7%	2 1,8%	13 11,5%	5 4,4%
12	Кичево	166	43 25,9%	75 45,2%	26 15,7%	20 12,0%	2 1,2%
13	Кочани	128	109 85,2%	0 0,0%	0 0,0%	19 14,8%	0 0,0%
14	Кратово	70	67 95,7%	0 0,0%	0 0,0%	3 4,3%	0 0,0%
15	Крива Паланка	163	151 92,6%	0 0,0%	0 0,0%	12 7,4%	0 0,0%
16	Куманово	514	268 52,1%	112 21,8%	1 0,2%	89 17,3%	44 8,6%
17	Крушево	87	35 40,2%	34 39,1%	0 0,0%	0 0,0%	18 20,7%
18	Неготино	83	55 66,3%	1 1,2%	10 12,0%	9 10,8%	8 9,6%
19	Охрид	82	65 79,3%	2 2,4%	4 4,9%	11 13,4%	0 0,0%
20	Прилеп	416	164 39,4%	37 8,9%	105 25,2%	110 26,4%	0 0,0%
21	Пробиштип	28	27 96,4%	0 0,0%	0 0,0%	1 3,6%	0 0,0%

22	Радовиш	107	75	70,1%	0	0,0%	32	29,9%	0	0,0%	0	0,0%
23	Ресен	55	52	94,5%	3	5,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
24	Свети Николе	60	51	85,0%	1	1,7%	0	0,0%	4	6,7%	4	6,7%
25	Струмица	130	130	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
26	Струга	155	37	23,9%	106	68,4%	2	1,3%	6	3,9%	4	2,6%
27	Тетово	292	37	12,7%	189	64,7%	23	7,9%	18	6,2%	25	8,6%
28	Велес	224	147	65,6%	15	6,7%	0	0,0%	31	13,8%	31	13,8%
29	Штип	80	31	38,8%	0	0,0%	5	6,3%	42	52,5%	2	2,5%
30	Скопје	1.436	445	31,0%	532	37,0%	51	3,6%	302	21,0%	106	7,4%

Табела 6. Невработени лица-корисници на здравствена заштита преку Агенцијата за вработување на РМ, за месец јуни, 2004

	Центар за вработување	Вкупно	Македонци	Албанци	Турци	Роми	Други
	Вкупно	248.503	150.956 60,7%	65.440 26,3%	10.795 4,3%	11.702 4,7%	9.610 3,9%
1	Берово	2.470	2.207 89,4%	0 0,0%	82 3,3%	166 6,7%	15 0,6%
2	Битола	12.217	9.979 81,7%	811 6,6%	490 4,0%	668 5,5%	269 2,2%
3	Демир Хисар	1.328	1.276 96,1%	44 3,3%	7 0,5%	0 0,0%	1 0,1%
4	Македонски Брод	1.270	1.014 79,8%	1 0,1%	241 19,0%	0 0,0%	14 1,1%
5	Валандово	2.378	1.829 76,9%	3 0,1%	362 15,2%	2 0,1%	182 7,7%
6	Виница	2.096	1.749 83,4%	0 0,0%	31 1,5%	311 14,8%	5 0,2%
7	Гевгелија	3.698	3.477 94,0%	4 0,1%	86 2,3%	10 0,3%	121 3,3%
8	Гостивар	13.977	2.551 18,3%	8.529 61,0%	1.330 9,5%	594 4,2%	973 7,0%
9	Дебар	3.598	76 2,1%	1.483 41,2%	825 22,9%	321 8,9%	893 24,8%
10	Делчево	3.654	3.470 95,0%	0 0,0%	18 0,5%	150 4,1%	16 0,4%
11	Кавадарци	6.024	5.726 95,1%	0 0,0%	11 0,2%	209 3,5%	78 1,3%
12	Кичево	6.310	2.194 34,8%	2.713 43,0%	692 11,0%	527 8,4%	184 2,9%
13	Кочани	7.514	6.876 91,5%	1 0,0%	18 0,2%	586 7,8%	33 0,4%
14	Кратово	1.558	1.506 96,7%	0 0,0%	1 0,1%	49 3,1%	2 0,1%
15	Крива	4.466	4.313 96,6%	1 0,0%	0 0,0%	137 3,1%	15 0,3%

	Паланка											
16	Куманово	25.351	12.762	50,3%	9.821	38,7%	85	0,3%	1.182	4,7%	1.501	5,9%
17	Крушево	1.802	945	52,4%	535	29,7%	66	3,7%	10	0,6%	246	13,7%
18	Неготино	3.170	3.003	94,7%	3	0,1%	65	2,1%	43	1,4%	56	1,8%
19	Охрид	7.504	6.135	81,8%	392	5,2%	339	4,5%	237	3,2%	401	5,3%
20	Прилеп	13.346	10.738	80,5%	364	2,7%	772	5,8%	1.088	8,2%	384	2,9%
21	Пробиштип	2.583	2.570	99,5%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,1%	11	0,4%
22	Радовиш	5.105	3.984	78,0%	1	0,0%	1.083	21,2%	3	0,1%	34	0,7%
23	Ресен	1.768	1.213	68,6%	184	10,4%	258	14,6%	64	3,6%	49	2,8%
24	Свети Николе	3.281	3.173	96,7%	15	0,5%	57	1,7%	11	0,3%	25	0,8%
25	Струмица	13.653	11.709	85,8%	0	0,0%	1.890	13,8%	4	0,0%	50	0,4%
26	Струга	6.003	2.422	40,3%	2.632	43,8%	117	1,9%	49	0,8%	783	13,0%
27	Тетово	20.265	2.167	10,7%	17.425	86,0%	220	1,1%	338	1,7%	115	0,6%
28	Велес	9.310	7.219	77,5%	644	6,9%	483	5,2%	207	2,2%	757	8,1%
29	Штип	5.888	4.895	83,1%	1	0,0%	269	4,6%	469	8,0%	254	4,3%
30	Скопје	56.916	29.778	52,3%	19.833	34,8%	897	1,6%	4.265	7,5%	2.143	3,8%

Табела 7. Корисници на паричен надоместок во случај на невработеност преку Агенцијата за вработување на РМ, за месец јуни, 2004

	Центар за вработување	Вкупно	Македонци		Албанци		Турци		Роми		Други	
	Вкупно	50.352	45.838	91,0%	2.214	4,4%	552	1,1%	345	0,7%	1.403	2,8%
1	Берово	904	873	96,6%	0	0,0%	13	1,4%	15	1,7%	3	0,3%
2	Битола	3.539	3.413	96,4%	40	1,1%	43	1,2%	6	0,2%	37	1,0%
3	Демир Хисар	298	297	99,7%	1	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
4	Македонски Брод	125	106	84,8%	0	0,0%	18	14,4%	0	0,0%	1	0,8%
5	Валандово	599	557	93,0%	0	0,0%	21	3,5%	0	0,0%	21	3,5%
6	Виница	638	606	95,0%	0	0,0%	10	1,6%	22	3,4%	0	0,0%
7	Гевгелија	899	871	96,9%	2	0,2%	4	0,4%	0	0,0%	22	2,4%
8	Гостивар	630	388	61,6%	130	20,6%	50	7,9%	14	2,2%	48	7,6%

9	Дебар	359	26	7,2%	221	61,6%	42	11,7%	26	7,2%	44	12,3%
10	Делчево	1.483	1.459	98,4%	0	0,0%	2	0,1%	15	1,0%	7	0,5%
11	Кавадарци	1.481	1.459	98,5%	0	0,0%	3	0,2%	5	0,3%	14	0,9%
12	Кичево	962	829	86,2%	70	7,3%	37	3,8%	13	1,4%	13	1,4%
13	Кочани	2.790	2.757	98,8%	0	0,0%	4	0,1%	21	0,8%	8	0,3%
14	Кратово	484	478	98,8%	0	0,0%	0	0,0%	6	1,2%	0	0,0%
15	Крива Паланка	1.134	1.124	99,1%	0	0,0%	0	0,0%	5	0,4%	5	0,4%
16	Куманово	4.694	3.787	80,7%	330	7,0%	20	0,4%	33	0,7%	524	11,2%
17	Крушево	249	209	83,9%	2	0,8%	1	0,4%	1	0,4%	36	14,5%
18	Неготино	777	766	98,6%	0	0,0%	3	0,4%	4	0,5%	4	0,5%
19	Охрид	1.973	1.810	91,7%	31	1,6%	58	2,9%	28	1,4%	46	2,3%
20	Прилеп	2.313	2.292	99,1%	0	0,0%	7	0,3%	6	0,3%	8	0,3%
21	Пробиштип	1.157	1.152	99,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	0,4%
22	Радовиш	1.070	1.030	96,3%	0	0,0%	36	3,4%	1	0,1%	3	0,3%
23	Ресен	317	285	89,9%	6	1,9%	15	4,7%	3	0,9%	8	2,5%
24	Свети Николе	1.126	1.114	98,9%	1	0,1%	3	0,3%	1	0,1%	7	0,6%
25	Струмица	1.120	1.086	97,0%	0	0,0%	29	2,6%	0	0,0%	5	0,4%
26	Струга	617	488	79,1%	89	14,4%	6	1,0%	1	0,2%	33	5,3%
27	Тетово	895	549	61,3%	322	36,0%	10	1,1%	5	0,6%	9	1,0%
28	Велес	2.754	2.695	97,9%	2	0,1%	19	0,7%	0	0,0%	38	1,4%
29	Штип	2.348	2.216	94,4%	0	0,0%	29	1,2%	9	0,4%	94	4,0%
30	Скопје	12.617	11.116	88,1%	967	7,7%	69	0,5%	105	0,8%	360	2,9%

 Табела 8. Корисници на права за заштита на децата (**детски додаток**), за месец јуни, 2004

		Вкупно	Македонци	Албанци	Турци	Роми	Други
	Вкупно	22.130	16.080 72,7%	3.952 17,9%	532 2,4%	720 3,3%	846 3,8%
1	Берово	330	284 86,1%	0 0,0%	6 1,8%	40 12,1%	0 0,0%
2	Битола	810	688 84,9%	45 5,6%	9 1,1%	21 2,6%	47 5,8%
3	Демир Хисар	128	127 99,2%	1 0,8%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%

Поглавје 13 Социјална политика и вработување

4	Македонски Брод	258	211	81,8%	0	0,0%	47	18,2%	0	0,0%	0	0,0%
5	Валандово	236	220	93,2%	0	0,0%	8	3,4%	0	0,0%	8	3,4%
6	Виница	381	370	97,1%	0	0,0%	2	0,5%	7	1,8%	2	0,5%
7	Гевгелија	468	448	95,7%	0	0,0%	5	1,1%	2	0,4%	13	2,8%
8	Гостивар	531	186	35,0%	219	41,2%	62	11,7%	19	3,6%	45	8,5%
9	Дебар	324	11	3,4%	160	49,4%	48	14,8%	31	9,6%	74	22,8%
10	Делчево	870	837	96,2%	0	0,0%	3	0,3%	25	2,9%	5	0,6%
11	Кавадарци	545	519	95,2%	0	0,0%	2	0,4%	11	2,0%	13	2,4%
12	Кичево	440	247	56,1%	141	32,0%	43	9,8%	9	2,0%	0	0,0%
13	Кочани	1.346	1.316	97,8%	2	0,1%	12	0,9%	16	1,2%	0	0,0%
14	Кратово	318	311	97,8%	0	0,0%	0	0,0%	7	2,2%	0	0,0%
15	Крива Паланка	426	407	95,5%	0	0,0%	0	0,0%	19	4,5%	0	0,0%
16	Куманово	1.911	1.122	58,7%	588	30,8%	0	0,0%	105	5,5%	96	5,0%
17	Крушево	176	140	79,5%	18	10,2%	0	0,0%	0	0,0%	18	10,2%
18	Неготино	363	335	92,3%	2	0,6%	10	2,8%	2	0,6%	14	3,9%
19	Охрид	578	496	85,8%	31	5,4%	23	4,0%	0	0,0%	28	4,8%
20	Прилеп	1.377	1.272	92,4%	8	0,6%	18	1,3%	69	5,0%	10	0,7%
21	Пробиштип	502	496	98,8%	0	0,0%	0	0,0%	3	0,6%	3	0,6%
22	Радовиш	490	469	95,7%	0	0,0%	21	4,3%	0	0,0%	0	0,0%
23	Ресен	176	133	75,6%	7	4,0%	23	13,1%	13	7,4%	0	0,0%
24	Свети Николе	314	314	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
25	Струмица	845	827	97,9%	0	0,0%	18	2,1%	0	0,0%	0	0,0%
26	Струга	419	225	53,7%	140	33,4%	7	1,7%	1	0,2%	46	11,0%
27	Тетово	2.061	690	33,5%	1.314	63,8%	24	1,2%	29	1,4%	4	0,2%
28	Велес	977	907	92,8%	6	0,6%	16	1,6%	2	0,2%	46	4,7%
29	Штип	1.260	928	73,7%	0	0,0%	40	3,2%	126	10,0%	166	13,2%
30	Скопје	3.270	1.544	47,2%	1.270	38,8%	85	2,6%	163	5,0%	208	6,4%

Табела 9. Корисници на права за заштита на децата (**посебен додаток**), за месец јуни, 2004

		Вкупно	Македонци	Албанци	Турци	Роми	Други
	Вкупно	3.954	2.181 55,2%	1.115 28,2%	159 4,0%	310 7,8%	189 4,8%
1	Берово	59	49 83,1%	0 0,0%	1 1,7%	9 15,3%	0 0,0%
2	Битола	147	116 78,9%	12 8,2%	2 1,4%	16 10,9%	1 0,7%
3	Демир Хисар	7	7 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
4	Македонски Брод	33	21 63,6%	0 0,0%	12 36,4%	0 0,0%	0 0,0%
5	Валандово	28	23 82,1%	0 0,0%	4 14,3%	0 0,0%	1 3,6%
6	Виница	96	58 60,4%	0 0,0%	0 0,0%	38 39,6%	0 0,0%
7	Гевгелија	61	59 96,7%	0 0,0%	2 3,3%	0 0,0%	0 0,0%
8	Гостивар	159	28 17,6%	91 57,2%	17 10,7%	5 3,1%	18 11,3%
9	Дебар	62	1 1,6%	24 38,7%	16 25,8%	2 3,2%	19 30,6%
10	Делчево	44	42 95,5%	0 0,0%	0 0,0%	2 4,5%	0 0,0%
11	Кавадарци	92	86 93,5%	0 0,0%	0 0,0%	6 6,5%	0 0,0%
12	Кичево	109	33 30,3%	45 41,3%	13 11,9%	18 16,5%	0 0,0%
13	Кочани	96	59 61,5%	0 0,0%	0 0,0%	37 38,5%	0 0,0%
14	Кратово	27	24 88,9%	0 0,0%	0 0,0%	3 11,1%	0 0,0%
15	Крива Паланка	59	51 86,4%	0 0,0%	0 0,0%	8 13,6%	0 0,0%
16	Куманово	217	91 41,9%	94 43,3%	1 0,5%	16 7,4%	15 6,9%
17	Крушево	33	18 54,5%	10 30,3%	0 0,0%	0 0,0%	5 15,2%
18	Неготино	31	24 77,4%	1 3,2%	1 3,2%	2 6,5%	3 9,7%
19	Охрид	110	93 84,5%	1 0,9%	4 3,6%	1 0,9%	11 10,0%
20	Прилеп	208	138 66,3%	12 5,8%	8 3,8%	32 15,4%	18 8,7%
21	Пробиштип	34	34 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
22	Радовиш	117	95 81,2%	0 0,0%	22 18,8%	0 0,0%	0 0,0%
23	Ресен	21	14 66,7%	1 4,8%	3 14,3%	3 14,3%	0 0,0%
24	Свети Николе	56	56 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
25	Струмица	189	150 79,4%	0 0,0%	39 20,6%	0 0,0%	0 0,0%

26	Струга	122	29	23,8%	71	58,2%	0	0,0%	0	0,0%	22	18,0%
27	Тетово	352	75	21,3%	272	77,3%	0	0,0%	2	0,6%	3	0,9%
28	Велес	140	102	72,9%	26	18,6%	6	4,3%	6	4,3%	0	0,0%
29	Штип	117	86	73,5%	0	0,0%	5	4,3%	17	14,5%	9	7,7%
30	Скопје	1.128	519	46,0%	455	40,3%	3	0,3%	87	7,7%	64	5,7%

5. Опишете ја организационата структура на институциите кои се вклучени во овие политики, улогата на НВО, координацијата помеѓу институциите и опфатот на активности. Кои се надлежни институции и механизми за финансирање?

Во градење на политиката на социјално вклучување учествуваат: Министерството за труд и социјална политика, Заводот за социјални дејности, Центрите за социјална работа, Агенцијата за вработување и други министерства во рамките на нивните надлежности. Соработката помеѓу сите вклучени актери во градењето на политиките се одвива координирано, при што секоја од институциите дава свој придонес од областа за која е директно надлежна. Постои едновремена вертикална и хоризонтална поврзаност. За сите подрачја кои опфаќаат сегменти од различни ресори, на пр. здравство, полиција, правосудство и сл. се формираат меѓуресорски работни групи кои учествуваат во градењето на политиките и го следат процесот на имплементација. Во меѓуресорските работни групи учествуваат и претставници од граѓанските организации кои се занимаваат со прашања од оваа област.

Граѓанскиот сектор во Република Македонија бележи значителен развој во последните години, при што посебно се профилираа здруженија на граѓани кои се занимаваат со прашања од областа на социјалната заштита на посебно ранливите групи.

Во Република Македонија активно работи Сојуз на инвалидските организации, Здруженија на родители на деца со инвалидитет, а нивните активности се насочени кон заштита на правата на своите членови, како и за спроведување на процесот на деинституционализација на лицата кои имаат потреба од трајно згрижување.

Активно вклучени во општествениот живот се и Организациите на жените, формирани на локално и на републичко ниво, здруженија на граѓани кои се занимаваат со проблемот на користење на дроги, третирање на проблеми на лица заболени од сида, и др. Покрај здруженијата на граѓани и фондации активно учество имаат и верските заедници и други странски организации. Делувањето на овие организации е насочено на давање социјални услуги, психосоцијална помош и поддршка, со цел да се интегрираат корисниците, да им се помогне во стекнувањето знаења и вештини за надминување на состојбата на социјална исклученост.

Од Буџетот на Република Македонија се одвојуваат наменски средства за кофинансирање на здруженија на граѓани кои се занимаваат со вршење на одредени работи од социјалната заштита.

Со Законот за организирање на игрите на среќа и за забавните игри ("Службен весник на РМ" бр. 10/97) е регулирано финансирање на одредени здруженија на граѓани чии активности се насочени кон заштита на правата на лица со попреченост.

Проценка на идни предизвици

6. Кои се главните предизвици во борбата против сиромаштијата и во унапредувањето на социјалната инклузија во вашето општество?

Ризиците по социјално исклучените лица се во директна зависност од успешно спроведените реформи во сите сфери на општественото живеење, а посебно во системот на вработување, пензиско и инвалидско осигурување, здравство, образование и социјалната заштита во потесна смисла на зборот.

Владата на Република Македонија усвои Национална стратегија за намалување на сиромаштијата во Република Македонија во рамките на која предвидените активности се насочени кон зголемување на капацитетот за разбирање и мерење на сиромаштијата, отварање на нови работни места како најбитна мерка и подобрување на условите за сиромашните лица.

Во насока на зголемување на вработувањето, во тек е имплементацијата на Националниот акционен план за вработување 2004 - 2005 година, усвоен на седница на Владата на Република Македонија, одржана на 03.02.2004 година, со кој се предвидени цели и мерки за зголемување на вработувањето.

Процесот на економскиот развој, со тоа и вработување на работоспособното население, директно се одразува на прифаќање на материјално-необезбедените семејства во системот на социјалната заштита, а со тоа и на надоместоците на социјалните бенифиции кои ги користат оваа категорија на граѓани.

Во поглед на работоспособното население, кое по основ на невработеност и материјална необезбеденост користи социјална парична помош, МТСП спроведе реформи со цел нивно вклучување во општествениот живот. Последните измени на Одлуката за условите, критериумите, висината, начинот и постапката за утврдување и остварување на правото на социјална парична помош ("Службен весник на РМ" бр. 59/03) се однесуваат на воведување можност единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија и јавните установи работно да ангажираат корисници на социјална парична помош за извршување на работи од јавен интерес по пет дена месечно, како и за сезонски и повремени работи. Ваквата активност се спроведува со посредување на надлежните центри за социјална работа, односно Агенцијата за вработување.

Министерството за труд и социјална политика во соработка со Министерството за земјоделие учествува во реализација на Програмата за доделување на земјоделско земјиште на корисници на социјална парична помош и корисници на паричен надоместок по основ на невработеност ("Службен весник на РМ" бр. 51/04). Со оваа програма се овозможува корисниците на социјална заштита да станат активни субјекти и самостојни извршители на земјоделска дејност. Владата склучува договори со корисниците на земјоделско земјиште и тоа за користење на истото во период од 3 до 5 години. Договорите можат да бидат обновени. Со имплементација на програмата, 62 домаќинства, корисници на социјална парична помош добиле земјоделско земјиште на плодоуживање од државата.

Во поглед на социјалната инклузија се спроведува програмата на МТСП за справување со социјална исклученост која се подготвува на годишно ниво. Согласно истата, се подржуваат реформите во областа во спроведување на процесот на деинституционализација, децентрализација и плурализација во областа. Тоа подразбира развивање на вонинституционални облици на заштита и грижа за жртвите на семејно насилство, деца на улица, бездомници и корисници на дроги и членовите на нивното семејство. Овој процес ќе се спроведе со учество на единиците на локалната самоуправа и здруженијата на граѓани.

МТСП е ресорно министерство, надлежно за активностите на Владата во рамките на Декадата на Ромите. Изработена е нацрт Национална стратегија за Ромите и нацрт Национални акциски

планови во четири области и тоа образование, вработување, здравство и домување. Националната Стратегија за ромите се очекува да биде усвоена во почетокот на 2005 година.

Со посебен закон за вработување на инвалидните лица ("Службен весник на РМ" бр.44/00 и 16/04), се поттикнува вработување на оваа категорија граѓани. Од донесувањето на овој Закон досега се вработени 430 инвалидни лица во стопанството, додека во заштитни друштва се вработени околу 3.200 инвалидни лица и околу 3.800 здрави лица.

7. Дали се очекуваат влијанија од реформи во други области на социјалната заштита (пензија, здравство, вработување) врз социјалната ексклузија и сиромаштијата? Дали постојат какви било планови на пр. да се прошири покривањето на опфатот на корисници или на пр. да се намали нивото на права од системот на социјална заштита.

Во системот на пензиското и инвалидското осигурување правата се стекнуваат и остваруваат во зависност од начинот и обемот на вложувањето на средствата за пензиското и инвалидското осигурување, што најнепосредно се одразува на висината на пензијата. Не постојат планови за проширување или намалување на опфатот на корисниците на правото односно на нивото на правата утврдени со Законот за пензиското и инвалидското осигурување.

Правата од осигурување во случај на невработеност последен пат се ревидирани во април 2003 год. Со намалување на користење на правото на паричен надоместок од 18 месеци на 14 месеци. Со изменувањата и дополнувањата на Законот за вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност ("Службен весник на РМ" бр.37/04) , продолжено е времето на осигурување во работен однос, кое се зема како основица од која се утврдува правото на паричниот надоместок од последните 12 месеци на последните 24 месеци. Бројот на невработените лица кои користат право на паричен надоместок е во блага стагнација и не се очекува поголем опфат од досега евидентираните корисници на паричниот надоместок. Не постојат било какви планови за проширување на опфатот на корисниците на правото на паричен надоместок. Со измените на законот за вработување и осигурување во случај на невработеност (јануари 2005 година) извршена е промена односно намалување на највисокиот износ на паричниот надоместок кој не може да биде повисок од 80% од просечната месечна нето плата по работник во Републиката објавена за последниот месец. Извршени се измени во врска со стекнувањето и времетраењето на користењето на правото на паричен надоместок од 14 се намалува на 12 месеци. Соодветно на оваа измена се врши одредена корекција и усогласување на скалата за определување на времетраењето на користењето на паричен надоместок утврдено со споменатиот закон. Освен тоа, извршени се измени во врска со условите за стекнување на право на паричен надоместок кај постарата категорија на работници со кои е предвидено лицата кои имаат на 15 години стаж на осигурување, а на кои им недостасуваат најмногу до 5 години пред исполнување на услови за стекнување на право на старосна пензија, паричен надоместок им се исплатува до нивното вработување, односно до настапувањето на некои од основите за престанок на правото на паричен надоместок. Со Законот за дополнување на Законот за пензиското и инвалидското осигурување (јануари 2005 година) се извршени промени во врска со определувањето на основицата за пресметување и плаќање на придонесот за пензиско и инвалидско осигурување за невработените лица кој го плаќа Агенцијата за вработување на Република Македонија во смисла на тоа да оваа основица изнесува не повеќе од 80% од просечната месечна нето плата по работник во Републиката, објавена за последниот месец.

Системот на здравственото осигурување трпи влијанија од реформите во другите области од социјалната заштита. Со Законот за здравствено осигурување е дадено можност за воспоставување на осигурување на целото население на Република Македонија, било како осигуреници или како членови на нивните семејства. Тоа ги опфаќа лицата во работен однос, лицата кои вршат самостојна дејност, лицата кои се занимаваат со земјоделство и слични занимања, корисниците на пензии и други права на пензиското и инвалидското осигурување, привремено невработените лица, борците, воените и цивилните инвалиди, корисниците на социјални права и др. Во задолжителното здравствено осигурување доброволно можат да се

вклучат и граѓаните кои не се здравствено осигурени, и на тој начин, за себе и за членовите на своето семејство, да си обезбедат право на користење на здравствени услуги.

Не постојат планови за проширување на опфатот на правата од здравственото осигурување или намалување.

Социјалната грижа и заштита како систем е должна да ги прифати сите граѓани кои се наоѓаат во социјален ризик по основ на: старост и преживување; невработеност и професионална неадаптираност; ризик по здравјето и други ризици за социјална исклученост, а при тоа исполнуваат и одредени пропишани критериуми.

Имајќи го во вид фактот дека реформите во другите системи на социјална заштита ќе ги дадат очекуваните резултати на подолг рок, социјалната заштита е насочена кон сопствени реформи со цел да ги зголеми своите ресурси. Зголемувањето на ресурсите на социјалната заштита се прави со децентрализација на дејноста со вклучување на општините во спречувањето и надминувањето на социјалните ризици за своите граѓани, а исто така и со вклучување на приватниот и невладиниот сектор кои секако заедно ќе придонесат за зголемување на кадровските и материјалните потенцијали на социјалната заштита.

Престојат реформи во системот на социјална заштита и во делот на одделни парични бенефиции кај децата, поединците и домаќинствата преку изедначување на основот за нивно димензионирање, утврдување и управување, со цел паричните бенефиции да бидат усмерени кон најсиромашните слоеви на населението.

Преку имплементација на Националниот план за акција за полова равноправност во Република Македонија, веќе се имплементира заложбата за вклучување на жените како социјално исклучена група.

Реформите за социјална инклузија за одделни категории социјално исклучени лица ќе се реализираат во согласност со Меморандумот за здружена инклузија. Овој документ е во подготовка.

Престојат реформи и на планот на вклучување на одделни етнички заедници (Ромите), за што е подготвена Нацрт-Стратегија во чија имплементација ќе се вклучат повеќе релевантни владини и невладини организации.

VIII (БОРБА) ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

1. Кој-и владин-и сектор-и се надлежни за преземање мерки за борба против дискриминација врз горенаведените основи?

Уставниот суд на Република Македонија - Согласно чл.110 од Уставот на Република Македонија е надлежен да одлучува по барањата на граѓаните за заштита на слободите и правата кои се однесуваат на забраната на дискриминација по основ на пол, раса, верска, национална, социјална и политичка припадност.

Судовите, според Законот за судовите ("Службен весник на РМ" бр. 36/95), ги штити слободите и правата на граѓаните како и правата на други правни субјекти. Надлежноста на судовите исто така ја опфаќа заштитата на граѓаните од поединечните нелегални акти на државната управа и на другите институции кои вршат јавни овластувања (управни спорови). Редовните судови имаат генерална надлежност за заштита на човековите права.

Народниот правобранител е орган кој ги штити уставните и законските права на граѓаните и на сите други лица кога им се повредени со акти, дејствија и пропуштање на дејствија од органите на државната управа и од други органи и организации што имаат јавни овластувања

и кој презема дејствија и мерки за заштита на недискриминација и соодветна правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната власт, органите на локалната самоуправа и јавните установи и служби.

Народниот правобранител превзема дејствија и мерки за заштита на начелото на недискриминација на припадниците на заедниците што не му припаѓаат на мнозинското население и нивна несоодветна и правична застапеност во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа и јавните установи и служби (Закон за народен правобранител, "Службен весник на РМ" бр.60/03).

Во рамките на институцијата со одлука на народниот правобранител формирано е одделение за заштита на децата во 1997 година и еден од замениците на народниот правобранител е задолжен да ги штити уставните и законските права на децата кога истите им се повредени од органите на државната власт и организации што вршат јавни овластувања.

Една од замениците на Народниот правобранител е жена која ги следи правата на жените. Од досегашните информации добиени од канцеларијата на Народниот правобранител може да се забележи отсуство од било каква претставка за повреда на уставно или законско право од страна на жените.

Во Собранието на Република Македонија постои Постојана анкетна комисија за заштита на слободите и правата на граѓанинот, која има за цел да се грижи за заштита на слободите и правата на граѓанинот во случај на нивно неостварување во практиката или нивно кршење од страна на надлежните органи. Постојаната анкетна комисија формирана е од страна на Собранието на Република Македонија во согласност со Уставот на Република Македонија. Со нејзиното формирање се овозможи покренување на постапка за утврдување на одговорност на носителите на јавни функции.

Комисијата за односи со верските заедници и религиозни групи разгледува прашања од односите помеѓу заедниците во Република Македонија и дава предлози и мислења за нивно решавање. Собранието на Република Македонија е должно да ги разгледа мислењата и предлозите на Комисијата и да донесе одлука во врска со нив.

Управата за афирмирање и унапредување на културата на припадниците на заедниците во Република Македонија извршува активности насочени кон поттикнување и унапредување на соработката со соседните и европските земји, за меѓународната и техничка помош намената за негување на културниот идентитет на припадниците на заедниците во Република Македонија и за афирмирање, унапредување и објавување на културното творештво и за грижа негување и презентирање на културното наследство на припадниците на заедниците во Република Македонија.

Државниот просветен инспектор е надлежен да врши инспекциски надзор преку просветните инспектори на начин утврден со Законот за просветна инспекција ("Службен весник на РМ" бр.33/95). Согласно овој закон доколку се утврди дека е направена повреда на одредено право на ученик или студент, од областа на образованието, просветниот инспектор донесува решение со кое се наредува извршувањето на определени мерки во одреден рок. Против ова решение може да се поднесе жалба до министерот за образование и наука со што жалбата не го задржува извршувањето на решението.

Со Одлука на Владата на Република Македонија во јануари 1997 година формирано е Одделение за унапредување на рамноправноста помеѓу половите - ОУРП во рамките на Министерството за труд и социјална политика. Основна функција на ОУРП е позитивно да влијае на унапредувањето на положбата на жената и да ја промовира рамноправноста помеѓу половите во согласност со меѓународните конвенции кои РМ ги ратификувала, обезбедувајќи им на жените потполно уживање на човековите права. Исто така ОУРП иницира и координира активности од областа на половата рамноправност на ниво на владини институции со јасна цел и стратегија за надминување на проблемите со кои се соочуваат жените во Македонија.

Истовремено ОУРП соработува, учествува ги подржува и координира голем број на активности иницирани од невладините организации.

Во рамките на Министерството за труд и социјална политика постојат и: Сектор за заштита на децата во состав на кој функционираат Одделението за обезбедување на правото на заштита на децата и Одделение за згрижување и воспитување, одмор и рекреација, Сектор за пензиско и инвалидско осигурување; Одделение за заштита и згрижување на лица со пречки во развојот, згрижување на бегалци и азиланти;

Прашањата за дискриминација се решаваат во различни сектори во: Министерство за правда, Министерство за надворешни работи, Министерство за внатрешни работи и Министерство за животна средина во согласност со надлежностите кои ги имаат.

Инспекцијата на трудот е надлежна за обезбедување на заштита на правата од областа на вработувањето. Според тоа секое лице кое што смета дека му е направена повреда на правото по било кој основ на дискриминација може да се обрати до инспекцијата на трудот и да побара посредување и заштита на правото од истата. Освен тоа овој вид на заштита лице кое смета дека е дискриминирано по било кој основ може да побара судска заштита од редовните судови.

2. Кој вид на законодавни и други мерки покрај за законодавните за справување со дискриминација постојат во вашата земја ?

Во согласност со член 9 од Уставот на Република Македонија сите граѓани имаат еднакви права и слободи, без оглед на полот, расата, бојата на кожата, националното и социјално потекло, политичкото и религиозно убедување, имотот и општествениот статус.

Еднаквоста помеѓу половите дополнително се имплементира во целата законска регулатива во земјата.

Задолжителното основно образование се однесува на сите деца во Македонија без разлика на нивниот пол. Овој принцип на недискриминација е исто така целосно запазен и во средното образование. Во Законите за основно образование како и Законот што го регулира високото образование не се содржани одредби кои промовираат полова нееднаквост и недискриминирачките одредби, врз основа на полот во процесот на образованието се јасни и експлицитни.

Законот обезбедува соодветен и правичен пристап во високото образование и на граѓаните припадници на мнозинските заедници во Република Македонија. Со цел создавање на реални услови и претпоставки за остварување на ова право, се применува мерката наречена "позитивна дискриминација". Таа дава можност во рамките на веќе утврдени конкурсни услови, покрај редовните, во прва година да се запишат лица -припадници на мнозинските етнички групи во Република Македонија со утврдување на т.н. дополнителна квота. Бројот на студентите во дополнителната квота го утврдува Владата на Република Македонија. Оваа мерка, со измените на Законот за високото образование од 2003 година ("Службен весник на РМ" бр. 49/03), е востановена и како законска обврска и е вградена во членот 95 став 9 од Законот.

Законот за работни односи (Сл. весник на РМ бр. 80/03), што го регулира прашањето на трудот и на вработувањето, не содржи одредби кои на било кој начин промовираат дискриминација на жените (и во однос на вработувањето и во однос на поставувањето на соодветно работно место, но и во однос на платите и другите компензации).

Измените во законската регулатива од 1991год. до денес во голем степен се насочени кон промовирање на еднаквоста на половите и кон заштитата на жените врз основа на се поголемата можност за правење на вистински избор од страна на половите и се базира врз глобалниот концепт за заштита на индивидуалните човекови права и слободи. Во Законот за одбрана ("Службен весник на РМ" бр. 42/01) жените можат да бидат вклучени во активна

воена служба (т.е. може да учествуваат во активниот дел на воените сили во Република Македонија; во Законот за внатрешни работи ("Службен весник бр 19/95, 55/97, 38/02, 33/03, 19/04) и Правилникот за парадни униформи на полицијата ("Службен весник на РМ" бр. 5/96), кој содржи одредби кои ги дефинираат парадните униформи за жените. Во членот 48а на истиот закон ("Службен весник на РМ" бр. 38/02) стои дека при вработување на лицата во Министерството за внатрешни работи треба да бидат застапени граѓаните кои припаѓаат на сите заедници како и да се почитуваат критериумите на стручност и компетентност. Кривичниот закон ("Службен весник на РМ" бр. 28/91, 24/92, 49/93, 37/96, 80/99, 4/02, 43/03 и 19/04) предвидува можност на институција на судски постапки по приватни парници во случај на сексуална злоупотреба и силување во брак.

Со измените и дополнувањата на Кривичниот законик ("Службен весник на РМ" бр. 19/04) усвоени во март 2004 година се инкриминира домашното насилство. Имено во чл.122 од точка 19 од КЗ се дефинира поимот на семејно насилство при што се определува дека "под семејно насилство се подразбира малтретирање, грубо навредување, загрозување на сигурноста, телесно повредување, полово или друго психичко или физичко насилство со кое се предизвикува чувство на несигурност, загрозување или страв, спрема брачен другар, родителите или децата или други лица кои живеат во брачна или вонбрачна заедница или заедничко домаќинство, како и спрема поранешен брачен другар или лица кои имаат заедничко дете или се ноаѓаат во блиски лични односи". Понатаму, дејствијата на извршување на семејно насилство се содржани во следните кривични дела од КЗ на РМ: чл.123-Убиство, чл.125-Убиство на миг, чл.130-Телесна повреда, чл.131-Тешка телесна повреда, чл.139-Присилба, чл.140-Противправно лишување од слобода, чл.144-Загрозување на сигурноста, чл.192- Посредување во вршење на проституција и чл.188- Полов напад врз дете.

Во Законот за работни односи ("Службен весник на РМ" бр.80/03) во чл.9 воведени се ставови со кои работодавецот не смее лицето кое бара вработување (кандидат) или работникот да го стави во нееднаква правна положба поради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидноста, религиозното, политичкото или друго убедување, членување во синдикати, националното или социјалното потекло, статусот на семејството, имотната состојба или други лични околности. На жените и мажите мора да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман при вработување, напредување, осигурување од работа, условите за работа, работното време и откажувањето на договорите за вработувањето.

Во чл.77 од Законот за работни односи ("Службен весник на РМ" бр.80/03) воведен е ставот дека работодавецот е должен за еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на вработените без оглед на полот.

Одредбите на договорите за работа и одредбите на колективните договори кои што се во спротивност со став 1 на овој член се ништовни.

Како дел од афирмативните акции што се превземаат на планот на постигнување на рамноправно учество на жените и мажите во политиката и телата за одлучување Одделението за унапредување на рамноправноста меѓу половите во Министерството за труд и социјална политика иницираше измена и дополнување на Законот за избор на пратеници во 2002 година. Во овој закон чл.37 гласи: "во предложената листа на кандидати секој пол ќе биде застапен со најмалку 30%".

Во јуни 2003 година иницирана е измена и дополнување на Законот за локални избори со нов член 15-а во којшто е регулирано предложената листа на кандидати за членови на советот на општината и Градот Скопје секој пол ќе биде застапен со најмалку 30% и во горната и во долната половина од листата".

Рамноправноста помеѓу половите е интегрирана во сите национални програми и стратегии кои ги донесува Владата на Република Македонија, како, Национален акционен план за вработување 2004- 2005 год., Национална стратегија за намалување на сиромаштијата.

Незаконодавни мерки

Слободата на здружување ја гарантира член 20 од Уставот на Република Македонија според кој на граѓаните им се гарантира слободата на здружување заради остварување и заштита на нивните политички, економски, социјални, културни и други права и уверувања. Граѓаните можат слободно да основаат здруженија на граѓани и политички партии, да пристапуваат кон нив и од нив да истапуваат. Програмите и дејствувањето на здруженијата и политичките партии не можат да бидат насочени кон насилно уривање на уставниот поредок на Републиката или кон поттикнување или повикување на воена агресија или разгорување на национална, расна или верска омраза или нетрпеливост. Забранети се воени или полувоени здруженија што не им припаѓаат на вооружените сили на Република Македонија. Слободата на здружување понатаму е уредена со Законот за здружување на граѓани и фондации во 1998 година.

Во незаконодавните мерки вклучени се голем број на активности како што се:

- водење перманентна кампања во медиумите за рушење на стереотипите;
- организирана поддршка на женските кандидати и охрабрување на жените да гласаат за жени;
- менување на машкиот политички речник (министерка, а не министер, на пример);
- постојан притисок како интересна група за менување на нерамноправноста во политиката;
- организирање домашни и меѓународни семинари, ворк-шопови и отворени трибини за потребата од вклучување на жените во политиката;
- макотрпна работа за надминување на личните женски блокади (предрасуди) за сопствената позиција како политички субјект;
- стимулирање дијалог меѓу женските невладини организации, женските партиски форуми, жените пратенички, жените министерки.

3. Каков вид на правни лекови постојат во однос на дискриминација во областа на вработувањето, образованието, здравството, социјалното осигурување, домувањето и пристапот до стоки и услуги? Пред кои судови или трибунали можат жртвите на дискриминација да изложат своите случаи?

Уставот на Република Македонија предвидува четири облика на заштита на индивидуалните слободи и права и тоа: заштита од страна на судовите, заштита од страна на Уставниот суд, заштита од страна на Народниот правобранител и заштита од страна на Постојаната анкетна комисија на Собранието на Република Македонија.

Тргувајќи од овие уставни одредби, може да се заклучи дека во случаи на дискриминација во областа на вработувањето, образованието, здравствената заштита, социјалното осигурување, домувањето и пристапот до стоки и услуги, лицето кое за себе смета дека е жртва на дискриминација, може да ги заштити своите права најнапред во управна и во кривична и парнична судска постапка, односно, пред органите на државната управа и судовите, а потоа и во постапка пред Уставен суд, како во постапка пред Народен правобранител на Република Македонија.

Поконкретно кажано, постои правна заштита во управна и судска постапка во случај на дискриминација во областа на вработувањето, кога како потенцијална жртва на дискриминација може да се појави лице кое бара вработување или работник кој смета дека од

работодавецот е ставен во нееднаква правна положба поради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидноста, религиозното, политичкото или друго убедување, членување во синдикати, национално или социјално потекло, статус на семејство и имотна состојба.

Имено ова лице прво се обраќа со барање за заштита на правото до Министерството за труд и социјална политика, во чиј состав постои Државниот инспекторат за труд кој врши надзор над примената на законите и другите прописи за работните односи и вработувањето. Против решението на Државниот инспекторат лицето има право да изјави жалба до министерот за труд и социјална политика кој потоа донесува решение во втор степен. Против конечното решение на министерот за труд и социјална политика може да се поведе управен спор пред Врховниот суд на Република Македонија.

Во случај на дискриминација во областа на здравствената заштита и социјалното осигурување, лицето кое било попречено при фактичкото остварување на своите права од здравствена заштита врз основа на горенаведените основи, има право да поднесе приговор до директорот на јавната здравствена организација, како и приговор до Министерството за здравство.

Ова лице има право да бара заштита на своите права и од Министерството за здравство, поточно, до Државниот санитарен и здравствен инспекторат кој работи во состав на Министерството, каде се донесува првостепено решение. Против ова решение лицето има право да изјави жалба до министерот за здравство кој потоа донесува решение во втор степен. Како и претходно против конечното решение на министерот за здравство може да се поведе управен спор пред Врховниот суд на Република Македонија.

Во случај на дискриминација во областа на образованието, доколку ученикот, односно, неговиот родител или старател, или студентот смета дека му е повредено одредено право од областа на образованието, има право да се обрати до Државниот просветен инспекторат кој врши инспекциски надзор преку просветните инспектори. Доколку просветниот инспектор утврди дека не се извршувани законите, другите прописи и општи акти со решение наредува извршување на определени мерки кои имаат за цел отстранување на утврдените недостатоци и неправилности. Против решението на просветниот инспектор може да се изјави жалба до министерот за образование и наука кој донесува решение во втор степен.

Против второстепените решенија на горенаведените инспекторати, лицата незадоволни од одлученото во управната постапка, имаат право да поднесат тужба до Врховен суд и да бараат судска контрола врз конкретен управен акт, односно, да поведат управен спор.

Покрај заштита на овие лица во управна постапка пред органите на државната управа, лице кое смета дека е дискриминирано по било кој основ во претходно наброените области, може да побара судска заштита.

Жртвата на дискриминација има право на кривично правна заштита во кривична постапка, како и на заштита пред судовите во парнична постапка.

Кривично-правната заштита релевантна за ова прашање е обезбедена преку членот 137 од Кривичниот законик ("Службен весник на РМ" бр. 28/91, 24/92, 49/93, 37/96, 80/99, 4/02, 43/03 и 19/04). Сметаме дека во контекст на ова прашање од значење се и членовите 138, 166 и 167 од Кривичниот законик. Имено, со членот 137 од Кривичниот законик, во Главата посветена на кривични дела против слободите и правата на човекот и граѓанинот, како повреда на рамноправноста на граѓаните го дефинира секое одземање или ограничување на права утврдени со Уставот, закон или со ратификуван меѓународен договор, односно давање на повластици (погодности) во остварувањето на таквите права што е резултат на одредени разлики на граѓанинот или повеќе граѓани со оглед на полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба, јазикот или друго лично својство или околност. Тука во прашање е

дискриминација или повластување на граѓаните по некој од тие основи што имаат за последица повреда на некое право или повластено остварување на некое право.

Кривичното дело повреда на правото на употреба на јазикот и писмото, пропишано со член 138 од Кривичниот законик, е посебен облик на повреда на рамноправноста на граѓаните со оглед на што се однесува само на повреда на загарантирното право на употреба на јазикот и писмото. И покрај тоа што повредата во овој случај не е заснована врз дискриминација според основите наведени во членот 137, сметаме дека оваа одредба е од значење бидејќи со неа кривично-право се гарантира и обезбедува остварување на правото на употреба на јазикот и писмото кое е релевантно за образованието.

Истото може да се каже и за кривичните дела пропишани со членовите 166 и 167 од Кривичниот законик со кои се заштитени основните права на работникот и востановена е одговорност на работодавецот за повреда на правата од работен однос и за повреда на правото од социјално осигурување.

Во сите овие случаи, во кривичната постапка потенцијалната жртва на дискриминација има статус на оштетен како лице чиешто некакво лично или имотно право е повредено или загрозувано со кривичното дело, а кога оштетениот е и тужител тогаш тој е и странка во постапката.

Надлежниот јавен обвинител ќе го гони сторителот на кривичното дело санкционирано со членот 137 од Кривичниот законик, како и сторителите на кривичните дела од членовите 138, 166 и 167 од Кривичниот законик, бидејќи за тие кривични дела се гони по службена должност.

Оштетениот има право да го пријави ова кривично дело на надлежниот јавен обвинител. Ова негово право е утврдено со член 141 став 1 и 2 од Законот за кривична постапка ("Службен весник на РМ" бр. 15/97, 44/02 и 74/04). Имено, оштетениот до надлежниот јавен обвинител поднесува кривична пријава која претставува повод и основа за поведување на кривичната постапка. Исто така, оштетениот има право, согласно член 56 од Законот за кривична постапка, да го преземе односно, да го продолжи кривичното гонење во точно определени случаи (кога јавниот обвинител ќе најде дека нема основа да го преземе кривичното гонење за кривичното дело за кое се гони по службена должност, кога јавниот обвинител ќе најде дека нема основа да го преземе гонењето против некој од пријавените соучесници или кога судот ќе донесе решение за запирање на постапката поради откажување на јавниот обвинител од гонењето). Тогаш оштетениот како тужител ги има истите права што ги има јавниот обвинител, освен оние што му припаѓаат на јавниот обвинител како на државен орган.

Исто така, оштетениот како тужител има право на редовни и вонредни правни лекови во кривичната постапка. Тоа значи дека има право да изјави жалба против пресуда и жалба против решение пред судот од повисок степен, а има право и да поднесе барање за повторување на постапката како вонреден правен лек.

Лицето кое смета дека е дискриминирано по еден од погоренаведените основи, во некоја од горенаброените области, има право со тужба поднесена до надлежен суд да поведе парнична постапка. Уште повеќе, предвидена е посебна парнична постапка во спорови од работни односи каде заради забрзување на постапката се предвидуваат куси рокови за преземање на определени процесни дејствија. И во оваа постапка лицето има право на редовни и вонредни правни лекови, односно, има право да изјави жалба, како и да поднесе барање за повторување на постапката. Откако ги искористил сите редовни и вонредни правни лекови граѓанинот може да побара заштита пред Уставниот суд на Република Македонија.

Секој граѓанин што смета дека со поединечен акт или дејство му е повредено право или слобода може да побара заштита со доставување до Уставниот суд на барање за заштита на слободите и правата.

Имено Уставниот суд согласно со членот 110 алинеја 3 од Уставот на РМ, ги штити слободите и правата на човекот и граѓанинот што се однесуваат на слободата на уверување, совеста,

мислата и јавното изразување на мислата, политичкото здружување и дејствување и забраната на дискриминација на граѓаните по основ на пол, раса, верска, национална, социјална и политичка припадност. Постапката за заштита на слободите и правата од членот 110 алинејата 3 од Уставот на РМ е уредена со членовите од 51 до 57 од Деловникот на Уставниот суд на Република Македонија ("Службен весник на РМ" бр. 70/92).

Одлуката на Уставниот суд е конечна и со нејзино донесување националните правни лекови се исцрпени.

Лицето може да поднесе и претставка до Народниот правобранител кога ќе оцени дека се повредени начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите од член 2 на овој закон.

Со поднесување претставка се покренува постапката за заштита на уставните и законските права на граѓаните пред народниот правобранител. Народниот правобранител може да покрене постапка и по сопствена иницијатива. Тој не постапува по предметите за кои е во тек судска постапка. Подносителот на претставката е ослободен од плаќање такси за постапката пред Народниот правобранител. Народниот правобранител е орган на Република Македонија кој ги штити уставните и законските права на граѓаните и на сите други лица кога им се повредени со акти, дејствија и пропуштања на дејствија од органите на државната управа и од други органи и организации што имаат јавни овластувања и кој презема дејствија и мерки за заштита на начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа и јавните установи и служби.

По завршувањето на постапката на домашните органи кои одлучуваат за домашните правни средства, односно, по исцрпувањето на сите правни средства, како во управната, така и во судската постапка, лицето има право да поднесе индивидуална жалба до Европскиот суд за човекови права при Советот на Европа. Правото на пристап на граѓаните на Република Македонија до Европскиот суд за човекови права произлегува од фактот дека Република Македонија, како земја членка на Европската конвенција за заштита на човековите права и основни слободи, од моментот на ратификација на оваа Европска конвенција го стави во функција правото на граѓаните на индивидуална жалба пред Европскиот суд кога тие сметаат дека со акти и дејствија на органите на државната власт, вклучувајќи ги и домашните судови, им е повредена некоја слобода или право гарантирано со Конвенцијата.

4. Дали вашето законодавство ги дефинира различните видови на дискриминација (директна, индиректна, малтретирање и инструкции за дискриминирање)?

Законодавство на Република Македонија не дефинира различни видови на дискриминација, но дефинира различни основи на кои се засновува забраната за дискриминација (пол, раса, боја на кожа и сл.).

Уставот на Република Македонија во членот 9 утврдува дека сите нејзини граѓани се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, национално и социјално потекло, политичко и верско уверување, имотната и општествената положба, па продолжувајќи со закони и други акти, во кои е детално разработена оваа уставна одредба.

Кривичното законодавство содржи одредби кои забрануваат расна и друга дискриминација, а постојат одредби и во граѓанското и управното законодавство.

Така на пример, во чл.9 од Законот за работни односи ("Службен весник на РМ" бр.80/03) наведени се различните видови и основи на дискриминација.

Во тек е подготовка на нов Закон за работни односи во кој се предвидува да бидат регулирани и прашањата во врска со директната и индиректната дискриминација по утврдените основи.

5. Кои тела ја промовираат борбата против расната дискриминација (и дискриминација врз други основи)? Колкави се нивните надлежности?

Органите веќе опишани во одговорот 13_VIII_2 преземаат мерки за борба против дискриминација и ја промовираат борбата против расната дискриминација и дискриминацијата врз други основи. За потребите на ова прашање сметавме дека е потребно пошироко да ја опишеме законската и институционалната рамка, составот и надлежноста на Народниот правобранител на Република Македонија, Постојаната анкетна комисија за заштита на слободите и правата на граѓанинот и Комитетот за односи меѓу заедниците.

Народниот правобранител е еден од тие органи кој ги штити уставните и законските права на граѓаните и на сите други лица кога им се повредени со акти, дејствија и пропуштања на дејствија од органите на државната управа и од други органи и организации што имаат јавни овластувања и кој презема дејствија и мерки за заштита на начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната власт, органите на локалната самоуправа и јавните установи и служби.

Со Амандманите од 2001 година на Уставот од 1991 година уредена е посебна постапка за избор и разрешување на народниот правобранител, преточена и во Законот за народен правобранител, а според која Собранието на Република Македонија, по предлог на надлежната комисија на Собранието, го избира и разрешува народниот правобранител со мнозинство гласови од вкупниот број пратеници, при што мора да има мнозинство гласови од вкупниот број пратеници кои припаѓаат на заедниците што не се мнозинство во Република Македонија.

Заради извршување на работите од надлежноста на Народниот правобранител се организираат канцеларии како подрачни организациони единици на народниот правобранител во Тетово, Кичево, Штип, Струмица, Куманово и Битола.

Секое лице може да поднесе претставка до Народниот правобранител кога ќе оцени дека му се повредени уставните и законските права или кога се повредени начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа и јавните установи и служби. Народниот правобранител може да покрене постапка и по сопствена иницијатива.

Во постапка што се води пред Народниот правобранител друг јазик што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните и неговото писмо, исто така, е службен јазик.

Секое лице во комуникацијата со Народниот правобранител може да употреби еден од службените јазици и неговото писмо, а Народниот правобранител одговара на македонски јазик и неговото кирилско писмо, како и на службениот јазик и писмо што го употребува подносителот на претставката.

Во рамките на институцијата веќе неколку години функционира посебно Одделение за заштита на децата. Исто така постои и Народен правобранител кој ги штити уставните и законските права на децата кога им се повредени од органите на државната власт и организации што вршат јавни овластувања.

Повеќе информации за неговата активност во насока на исполнување на неговата обврска да презема дејствија и мерки за заштита на начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната власт, органите на локалната самоуправа и јавните установи и служби, може да најдат во одговорот на прашањето I_H_22_(Оддел: Граѓански и политички права, Поглавје I, Политички критериуми).

Собрание на Република Македонија, Постојана анкетна комисија за заштита на слободите и правата на граѓанинот

Со членот 76 став 4 од Уставот на РМ Собранието на РМ се обврзува да основа постојана анкетна комисија за заштита на слободите и правата на граѓанинот. Постојаната анкетна комисија има за цел да се грижи за заштитата на слободите и правата на граѓанинот во слушај на нивно неостварување во практиката или нивно кршење од страна на надлежните државни органи. Нејзините наоди се основа за поведување на постапка за утврдување одговорност на носителите на јавните функции. Оваа одговорност првенствено се однесува на актите и постапувањето на носителите на овие функции со кои се повредени или доведени во прашање слободите и правата на граѓаните. Во својата работа Комисијата соработува со научни и стручни организации од областа на заштитата на слободите и правата на граѓанинот, со соодветни странски и меѓународни тела од областа на заштитата на слободите и правата на граѓанинот, како и со соодветните работни тела на Собранието.

Комитет за односи меѓу заедниците

Со Аманданот 12 од 2001 година на Уставот од 1991 година се воведува Комитет за односи меѓу заедниците. Овој Комитет, кој беше конституиран на 18 септември 2003 година, разгледува прашања од меѓуетнички односи во земјата и дава мислења и предлози за нивно решавање. Согласно со Аманданот 12 со кој се заменува членот 78 од Уставот на РМ, Комитетот го сочинуваат седум члена од редот на пратениците во Собранието на РМ Македонци и Албанци и по еден член од редот на пратениците Турци, Власи, Роми, Срби и Бошњаци. Начинот на кој Комитетот ги донесува своите одлуки, кој орган предлага други членови во случај доколку некоја заедница нема свои претставници во Комитетот, како и други детали поврзани со неговата работа, се опишани во одговорот на I_N_22 (Оддел: Граѓански и политички права, Поглавје I, Политички критериуми).

Комитетот донесе програма за својата работа заснована на имплементацијата на различните аспекти на Рамковниот договор и тоа особено намерите на Комитетот се својата работа да ја фокусира на четири теми: 1) основно и средно образование на припадниците на заедниците што не се мнозинско население во Македонија; 2) правична и соодветна застапеност; 3) употреба на јазикот и писмотот на заедниците што не се мнозинско население во Македонија; 4) употреба на националните симболи на сите заедници кои не се мнозинско население во Македонија. Тргувајќи од поставеноста на Комитетот во институционалната рамка на државната власт и од нивната програма за работа, може да се заклучи дека Комитетот има потенцијал да игра клучна улога во обезбедувањето дека различните елементи на Рамковниот договор ќе бидат остварени на начин кој ја зајакнува комуникацијата и контактот меѓу различните заедници.

6. Кои невладини организации ја промовираат борбата против дискриминацијата?

На кој начин се тие вклучени во конкретни активности, вклучувајќи и креирање на политика и одбрана на случаите на дискриминација пред судовите?

Постојат многу невладини организации кои се занимаваат со промовирање на човековите права и борбата против дискриминацијата. Нивната работа е организирана на национално, регионално и локално ниво. Многу од нив влијаеле на борбата против дискриминацијата од различни аспекти на општествениот живот (заштита на правата на националните малцинства, рамноправност помеѓу половите, правата на децата, правата на инвалидизирани лица, правата на невработените лица, правата на пензионерите, заштита на потрошувачите, правата на хомосексуалците и сл.) Некои од овие невладини организации кои треба да се споменат се: Хелсиншки комитет, Македонски центар за меѓународна соработка - МЦМС, Истражувачки Центар за граѓанско општество - ИЦГО, Друштво за достоинство на хендикепирани лица - Надеж, Друштво за помош на аутистични деца на Република Македонија, Здружение на деца заболени од церебрална парализа, Порака, Полио Плус, Прва детска амбасада - Меѓаши, Здружение за заштита на правата на детето, Детски парламент, Спасете ги децата и сл. Хуманитарна организација за заштита и помош на стари лица - Живот и надеж, Асоцијација за едукација, култура и истражување на Ромите, Скопје, Друштво на власите - Кичево, Српска заедница во Македонија, СОЖМ - Сојуз на организации на жени на Република

Македонија, Сојуз на Жената Албанка во Македонија, Ромска организација на жените во Република Македонија, Здружение Есма, и Даја од Куманово, Здружение на жени Влаинки, Здружение на жени Србинки во Република Македонија, Друштвото на пријателство на турската жена во Македонија. Хуманитарна Асоцијација за Еманципација Еднаквост и Солидарност (ХА-ЕСЕ)

Во март 2000 година формирано е Македонско Женско Лоби – МЖЛ, како одговор на иницијативата на Пактот за Стабилност, Работна маса за полова рамноправност. МЖЛ претставува група за притисок врз институциите, јавноста и медиумите. Претставува отворена структура, односно коалиција на жени од различни структури: НВО, политички партии, владини институции, локална самоуправа, синдикат, медиуми, жени индивидуалки од различни области и различна национална, етничка, партиска и религиозна припадност.

Истата година Министерството за труд и социјална политика ОУРП обезбеди простории за Националната канцеларија на МЖЛ која претставува логистичка поддршка за релазација на нејзините програмски активности кои се во согласност со Националниот план за акција за полова рамноправност на Владата на Република Македонија.

МЖЛ лобираше за измените и дополнувањата на Законот за избор на пратеници и Законот за локални избори.

Македонски центар за меѓународна соработка – МЦМС, активно учествува во подготовката на измените и дополнувањето на Законот за здруженија на граѓани и фондации на Република Македонија кои се во тек.

Истражувачки Центар за граѓанско општество – ИЦГО, активно учествуваше во подготовката на измените на Законот за државјанство и во иницирањето за донесување на Законот за азил.

Прва детска амбасада во светот Меѓаши е невладината организација која се грижи за заштита на правата на децата и како таква предлага и учествува во креирањето на предлог законски решенија кои се однесуваат на заштита на децата.

Овие НВО не располагаат со информации кои се однесуваат на конкретна акција на вклучување на НВО во одбрана во случаи на дискриминација пред било кој суд, но кога се работи за давање на правна помош од областа на заштита на нивните права пред надлежните судови, истите даваат бесплатна правна помош на оние граѓани кои немаат парични средства да си обезбедат свои застапници.