



УНИВЕРЗИТЕТ "Св. Кирил и Методиј" Скопје
Филозофски факултет, Институт за социјална работа и
политика

МАГИСТЕРСКА ТЕМА

**"Влијание на институционалните и професионалните капацитети
врз креирањето на социјалната политика во Република Македонија"**

Кандидат:
Наташа Методијева

Ментор:
Проф. д-р. Маја Геровска Митев

Содржина

Предговор

Вовед.....	стр.4
------------	-------

Прв дел

1. Теоретски пристапи и концепти во однос на институционалните и професионалните аспекти како фактори во јавните политики.....	стр.15
1.1.Институции.....	стр.15
1.2. Различни концепти.....	стр.16
1.2.1.Институционално базирани пристапи.....	стр.17
1.2.2. Агенциски базиран пристапи.....	стр.18

Втор дел

2. Споредбени специфики на институционалната поставеност во Р. Македонија, Србија и Хрватска.....	стр.21
2.1.Македонија.....	стр.22
2.1.1. Фази во развојот на социјалната политика во Република Македонија.....	стр.26
2.1.2. Раководење и администрирање на социјалната политика во Република Македонија.....	стр.28
2.1.3. Обуки и компетенции за развивање на стручните капацитети на јавната администрација при МТСП.....	стр.48
2.1.3.1.Период-2014 година.....	стр.48
2.1.3.2.Период -2015 година.....	стр.52
2.2.Србија.....	стр.58
2.2.1. Управување и администрирање на социјалната политика во Р.Србија.....	стр.58
2.3.Хрватска.....	стр.68
2.3.1.Министерство за демографија, семејство, млади и социјална политика.....	стр.68

2.3.1.2. Организациска и административна поставеност.....	стр.73
2.3.2. Министерство за труд и пензиски систем.....	стр.78
2.4. Споредбени специфики на административните капацитети за социјалната политика во Р.Македонија, Србија и Хрватска.....	стр.82

Трет дел

3. Процена на влијанието на обуките врз вештините на административниот кадар во домен на социјалната политика во РМ.....	стр.86
3.1. Влијание на обуките врз вештините на вработените при Министерството за труд и социјална политика.....	стр.89
3.2. Влијание на континуитетот на обуките врз иновации во социјалната политика во РМ.....	стр.94
3.3. Потребa од специфични вештини за администрирање на социјалната политика во РМ.....	стр.96
3.4. Споделување на стекнатите вештини и нови пристапи кон администрирање на социјалната политика во РМ.....	стр.100
4. Заклучок.....	стр.103
Користена литература.....	стр.109
Прилог 1.....	стр.113

Вовед

Професионалните и институционалните капацитети се од исклучителна важност во креирањето на сите јавни политики. Јавната политика претставува акција која ја спроведува владино тело што има законодавна, политичка и финансиска надлежност да го стори тоа. Меѓу главните актери во креирањето и администрирањето на социјалната политика, како дел од јавните политики, во Република Македонија е и Министерството за труд и социјална политика. Воедно Министерството, кое го основа системот за социјална заштита, го овозможува неговото функционирање и обезбедува услови за спроведување на активностите за социјалната заштита. Основањето на системот на социјална заштита, подразбира низа активности со кои се креира социјалната политика. Тоа подразбира создавање на легислатива, проекти, мерки итн, и следење на нивна имплементација, со цел задоволување на категориите чии позитивни социјални политики им се нужни.

Целта на овој магистерски труд е проверката на тоа колку можат да влијаат институционалните и професионалните капацитети во Министерството за труд и социјална политика, во креирањето на социјалната политика во Република Македонија.

Врз креирањето на социјалната политика, генерално, па и во Македонија, влијаат многу фактори. Меѓу нив ќе ги наброиме генералната правна и политичка рамка, човечкиот, односно кадровскиот потенцијал, институционалниот капацитет и друго.

Специфичноста на Министерството за труд и социјална политика, во однос на останатите органи на државната управа, се должи на фактот што тоа креира политики кои се однесуваат на прашања од областа на трудот, правата на осигурениците на пензиско и инвалидско осигурување и на корисниците на пензиските бенефиции, детската заштита, како и прашања од областа на социјалната заштита. Овој орган во моментот е поделен на 15 сектори, во кои во моментот има 49 одделенија со кои раководат државни службеници.

Визијата на Министерството за труд и социјална политика е во насока на обезбедување на флексибилност на пазарот на трудот, проследена со проактивно-инклузивна социјална сигурност, еднакви можности без дискриминација за остварување на сите права на граѓаните на Република Македонија, хармонизирање на законодавството од доменот на МТСП со легислативата на ЕУ, развивање на ефикасни и ефективни, хоризонтални и вертикални координирани стратешки политики.

Во рамките на оваа магистерска тема, спроведено и истражување кое има за цел да утврди дали институционалните и професионалните капацитети во Министерството за труд и социјална политика влијаат врз обемот, начинот и иновативноста во креирањето на социјалната политика во Република Македонија.

Спроведеното истражување, кое е презентирano во последниот дел од магистерската тема, исто така има за цел да утврди дали „европеизацијата“ влијае врз институционалниот и професионалниот капацитет, во смисла на воведување нови стандарди во креирањето на социјалната политика, особено во делот на давањето на социјалните услуги, како и во делот на специјализирани обуки со коишто се стекнуваат вештини неопходни за креирање на нови социјални политики усогласени со „европските правила“. Токму затоа, во истражувањето ќе се направи анализа преку одговорите дадени од прашалникот кој беше поделен на 70 вработени во сите моментално 15 сектори, при што се направи анализа поврзана со обуките коишто биле посетувани во изминатите години.

Со вкрстување на добиените резултати од посетените обуки и воведувањето на нови стандарди во креирањето на социјалната политика ќе може да се извлече заклучок дали институционалниот и професионалниот капацитет влијае врз креирањето на социјалната политика.

Од друга страна, покрај анализата на документите, во методолошка смисла, истражувањето ќе се реализира и преку доставување на прашалник до вработени во секторот за социјална заштита и до вработени во другите сектори преку коишто ќе може да се измерат ставовите на вработените во однос на прашањето за обуките (број, адекватност, ефикасна имплементација на стекнатите вештини и знаења, лична перцепција на вработените во секторот за социјална заштита и останатите сектори) со што ќе се добие една генерална слика за креаторите на социјалната политика.

Секако, истражувањето преку компаративен преглед и анализа на состојбите во однос на институционалната поставеност на социјалната политика во регионот, со фокус на Србија и Хрватска, ќе даде увид во тенденциите на развој на социјалната политика и ќе добиеме и слика за институционалната и професионална поставеност на министерствата во овие земји.

Ова истражување, како што веќе споменав, има за цел утврди дали институционалните и професионалните капацитети влијаат врз креирањето на социјалната политика во Република Македонија.

Исто така, истражувањето има за цел да ги утврди професионалните капацитети, вложување во кадрите преку спроведување на обуки, тенденцијата и ефектите од истите во Министерството за труд и социјална политика како надлежна институција за креирање на социјалната политика во Република Македонија.

Тоа има за цел и да го утврди профилот на стручните кадри, нивната образовна подготовка, континуираната едукација и типот на обуки кои ги имат посетено вработените во Министерството за труд и социјална политика во минатите години.

Целта не е само да се даде опис на состојбите, туку да се направи анализа за тоа колку досега различните видови на обуки придонеле за

развивање на различни професионални капацитети за креирање на социјална политика при Министерството за труд и социјална политика.

Истражувањето има за цел и да направи компаративен преглед и анализа на состојбите во однос на институционалната поставеност на социјалната политика во регионот, со фокус на Србија и Хрватска.

Впрочем како и секое истражување, така и во ова истражување поставивме неколку цели и задачи за истото. Целта е она што сакавме да го добиеме и постигнеме со истражувањето, додека задачите се дејствијата што ќе се превземат за да се остварат веќе поставение и утврдени цели. Конкретно, во овој труд, во делот на истражувањето поставени се две цели и тоа, научна и практична цел.

1. Цели и задачи

2.1. Научна цел:

Утврдувањето на научната цел се движеше во насока на анализа на состојбите во Република Македонија врз база на расположливи податоци за институционалните и професионалните капацитети на креаторите на социјалната политика и компаративен приказ на состојбите во регионот со фокус на Србија и Хрватска.

2.2. Практична цел на истражувањето:

Според претходно поставените цели и задачи, како и што очекувавме, се добија систематизирани и објективни сознанија за институционалните и професионалните капацитетите на Министерството за труд и социјална политика, вештините со кои располагаат професионалните кадри, а кои влијаат врз градењето на социјалната политика во Република Македонија.

Очекувањата кои пред спроведување истражувањето, постоеја во врска со тоа дека постои можност самото истражување да даде конкретни

насоки за подобрување на капацитетите за донесување на ефикасни и спроведливи социјални политики, се покажаа веднаш по направената анализа на самото истражување и обработката на самите прашалници кои беа составен дел на веќе споменатото истражување. Воедно се очекува истражувањето да придонесе за поквалитетни социјални услуги.

Резултатите од истражувањата можат да помогнат во подигнувањето на свеста за потребата од воведување, развивање и континуирана надградба на професионални обуки и друг вид доусовршување во областа на социјалната заштита, со цел зголемување на капацитетите во креирањето на политиките од областа на социјална заштита. На овој начин ќе се зголеми професионализмот кај вработените и воедно ќе се придонесе за поуспешна испорака на социјалните услуги до крајните корисници.

2.3. Задачи на истражувањето:

Во првиот дел се направи концептуализација на терминот социјална политика и улогата на институциите во креирањето на социјалната политика во Република Македонија.

Вториот дел се даде осврт на компаративната анализа на креаторите на социјалната политика во Србија и Хрватска, од аспект на организационата поставеност и надлежноста на истите.

Во третиот дел од истражувањето се направи анализа на проценката на улогата на реализираните обуки, низ кои поминал професионалниот кадар во МТСП, и колку тие обуки извршиле влијание врз јакнењето на нивните капацитети за креирање и администрирање на социјалната политика, како и проценка на потребни вештини кои вработените сметаат дека им недостасуваат.

Секако и дека на почетокот, дел од поимите кои се застапени, односно најчесто споменувани, преку една општа дефиниција и кратко објаснување ќе ги претставам за да се долови еден појасен и прецизен

вовед на самиот магистерски труд. Ова се сепак дефиниции, кои често се споменуваат и среќаваат во многу литератури, кои се наменети за сферата на социјалната политика, институциите, администрацијата и слично.

3. Дефинирање на поимите кои се најчесто употребувани во овој труд

Социјална политика:

Социјалната политика е активност на државата, која влијае на социјалниот статус и животните услови на групите, семејството и поединецот.

Е. Герхардсен наједноставно ја дефинира социјалната политика во својата автобиографска книга „Соработка и борба“ и вели дека оние кои се здрави помагаат на болните и неспособни, оние кои работат помагаат на невработените, оние кои се во работен век помагаат на старите лица.

Социјалната политика е организирана дејност на државата и другите општествени чинители, чија цел е надминување на социјалните ризици, помош на сиромашните и исклучени поединци и групи, изедначување на животните можности, и унапредување на социјалната добробит на граѓаните. (Вlado Пуљис, Социјална политика: дефиниција и области)

Социјалната политика се дефинира како широка и разновидна област на јавна политика, чија основна цел е да обезбеди економски одржливо, а истовремено социјално прифатливо ниво на заштита од разни видови на општествени и индивидуални штетни ефекти на сите членови на општеството и на тој начин да промовира еднаквост, социјална кохезија и вклучување (И. Видановиќ, 2006, Речник на социјалната работа, авторско издание, Белград)

Социјалната заштита се утврдува како дејност од јавен интерес. Таа се дефинира како систем на мерки, активности и политики за

спречување и надминување на основните социјални ризици на кои е изложен граѓанинот во текот на животот, за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост и за јакнење на неговиот капацитет за сопствена заштита. Системот се остварува преку стручна работа во установите за социјална заштита, спроведување на развојни програми, стручно усовршување на работниците во зависност од потребите на корисниците и меѓународните стандарди, следење на појавите и планирање на работата, водење на евиденција, како и преку спроведување на надзор и истражувачка работа во оваа област.

Институции:

Институциите се системи на правила, кои ја структурираат можноста актерите (личности или организации) да ги реализираат своите преференции.

Институциите претставуваат збир на општествени улоги. Тоа се пишани или неформални правила, кои управуваат со односите, со поединците, кои заземаат одредедени улоги во општествените организации како што се семејството, училиштето или други институционално уредени области на организациониот живот: политика, економија, религија и слично.

Институциите се доминантни системи на меѓусебно поврзани неформални и формални елементи - обичаи, верувања, конвенции, норми и правила, во однос на кои се ориентираат дејствувањата, кон кои поединците тежнеат во остварувањето на своите сопствени интереси. По ова гледиште институциите се општествени структури кои даваат рамка за колективна акција, така што посредуваат или организираат одредени интереси и остваруваат одредени односи помеѓу агентите и носителите на одреден интереси.

Министерството за труд и социјална политика е орган на државната управа кој го основа системот за социјална заштита, го овозможува неговото функционирање, и обезбедува услови за спроведување на активностите за социјалната заштита.

Кадровски потенцијал:

Кадровски потенција претставуваат човечките ресурси кои се развиваат, ангажираат, насочуваат, мотивираат и контролираат од страна на менаџментот. Кадровскиот потенцијал во рамките на оваа истражување ќе биде анализиран од аспект на образованието, работното искуство во години, и стекнатите обуки и вештини.

Државна администрација:

Администрацијата во трите гранки на власт - законодавна, извршна и судска, како и во другите државни органи, преку кои се остваруваат функциите на државата, се опфаќа со поимот државна администрација

Државен службеник:

Државен службеник е лице кое врши стручни, нормативно-правни, извршни, управно-надзорни работи и решава управни работи во согласност со Уставот и со законот.

Едно истражување за да може да даде одредени одговори, најпрво мора да поставиме неколку претпоставки, како појдовна точка, по кои ќе се води ова истражувањето и чии претпоставки, дефинирани хипотези, ќе се обидеме да ги докажеме, следствено на добиените резултати, или да ги одбиеме како неточни. Како хипотези на истражувањето поставени се една општа и дополнителни четири посебни хипотези.

4. Хипотези на истражувањето

- Општа хипотеза:

Институционалните и професионалните капацитети на Министерството за труд и социјална политика влијаат врз сеопфатноста и иновациите во социјалната политика во Република Македонија.

- Посебни хипотези:

1. Учеството на обуки придонесува за подобрување на вештините за извршување на обврските на работното место.
2. Недостатокот од континуирани професионални обуки на персоналот во Министерството за труд и социјална политика ја намалува можноста за иновации во социјалната политика во РМ.
3. Недостаток на апликативни обуки придонесува за потреба од специфични вештини на административниот кадар во социјалната политика.
4. Непостоењето на модел за споделување на стекнатите вештини од обуките, го намалува нивниот придонес кон воведување на нови пристапи во работата.

5. Методи и техники на истражувањето

Природата на предметот на истражувањето, научните цели, задачите и хипотезите бараат одредени методи и техники на истражување.

Во истражувањето беше користен интегративниот пристап.

За прибирање на податоци за поставениот проблем и поставените цели и за тестирање на поставените хипотези беше користено нереактивно истражување, секундарна анализа и анкетно испитување.

Како нереактивни техники беа користени: содржинска анализа на стратешки документи на Министерството за труд и социјална политика, постоечка статистика со која располага Министерството, документи и секундарни анализи, истражувачки резултати и други сознанија кои имаат поврзаност со предметот на истражување.

Во анкетното истражување беше применет полустандардизиран прашалник, кој ќе беше дистрибуиран во Министерството за труд и социјална политика. Истиот беше наменет и спроведен во секторите кои беа опфатени, во тоа време сите 14 сектори во Министерството, а беа анкетирани 70 вработени.

Се пристапи и кон анализа на вебстраниците на Министерствата за труд и социјална политика во Србија и Хрватска, со која се добија податоци за организационата поставеност на овие институции, кои ја креираат социјалната политика во Србија и Хрватска, и нивните надлежности, споредбено со Република Македонија.

Врз основа на добиените квалитативни податоци, направена е анализа и обработка, при што добиените податоци беа обработени, класифицирани, групирани, беа групирани по категории и теми и претставени сликовито со употреба на графикони и наративен дел.

Трансформацијата на квалитативно добиените податоци направи опис, анализа и интерпретација на добиените податоци, при што се користеше компаративна постапка за разбирање на конкретната ситуација што е предмет на истражување со подготовка на квалитативен наративен извештај или заклучок.

Од различните извори, анализираните документи и податоци беа обработени квантитативно. Истовремено, се доби преглед за податоците кои беа потребно да се класифицираат, кодифицираат и внесат како шифрирани податоци, анализа со компјутерска програма и логичка контрола.

Вака беше овозможено внесување на податоците, логичка контрола, изработка на табели и графикони, кои исто така се искористени и при интерпретација на податоците на најсоодветен и сликовит начин.

6. Научна и општествена оправданост

Република Македонија е декларирана како социјална држава која мора да ги почитува правата на сите свои граѓани и истовремено да го унапредува животот на своите граѓани, без исклучок.

Анализа на институционалниот и кадровскиот потенцијал како и научна елаборација преку дијагностицирање и опишување на состојбите во врска со Анализа на институционалниот и кадровскиот потенцијал на вработените во МТСП, во областа на социјална заштита.

Во услови на се поголема потреба од отчетност и ефикасност, а секако и потребата за поголема одговорност за отчетност на државните институции, особено оние кои нудат услуги за социјално ранливото население, оваа тема ќе придонесе за зголемување на транспарентноста за поставеноста и начинот на функционирањето на социјалната политика во РМ. Исто така дека темата ќе го разгледува компаративно начинот на администрирање на социјалната политика во РМ, Србија и Хрватска, со што ќе придонесе за можност за примена на компаративните искуства во Република Македонија. Конечно, темата ќе даде и свој осврт врз актуелните потреби од обуки и континуирано образование на стручните и административните капацитетети во Република Македонија, со што ќе придонесе за идентификување на потребите за идни иновации и промени во социјалната политика во Република Македонија.

1. Теоретски пристапи и концепти во однос на институционалните и професионалните аспекти како фактори во јавните политики

1.1. Институции

Често споменувам збор "институции", посебно во Република Македонија во последните неколку години, каде динамиката на одредени процеси бележи забрзан тек на прогрес или застој. Споменуван од припадници на сите слоеви на нашето општество. Што се всушност институциите? Што претставуваат институциите? Зошто имаат важна и многу клучна општествена улога?

За сите општествени случувања во нашата земја во последните неколку години, граѓаните покрај политичките чинители, први на одговорност ги повикуваат институциите. Зошто се тие толку важни? Секако поради тоа што заеднички сите институции чинат еден систем, кој во целост ја дава сликата за земјата, систем кој го регулира нормалниот тек на животот на сите граѓани. Исто така тие ја создаваат и сликата за функционалноста и применливоста на системот.

Институциите претставуваат системи на правила кои во структурирана форма даваат можност, на актерите (личности или организации) да ги реализираат своите планирани активности. Институциите претставуваат збир на општествени улоги. Тоа се пишани или неформални правила, кои управуваат со односите со поединците, кои завземаат одредени улоги во општествите организации како што се семејство, училиште или др институционално уредени области на организациониот живот: политика, економија, здравство, религија и слично. Институциите се доминантни системи на меѓусебно поврзани неформални и формални елементи-обичаи, верувања, конвенции, акти, норми и правила-спрема кои се ориентираат на дејствувањата, кон кои поединците тежат во остварувањето на своите сопствени интереси. По ова гледиште институциите се општествена структура кои даваат рамка за колективна акција така што посредуваат или организираат одредени интереси и остваруваат одредени односи помеѓу луѓето што партиципираат и се дел од институциите и луѓето со одреден интереси и потреби.

Институциите настануваат низ интеракција врз општествените интереси- поединци или групи-а самите повторно влијаат на тоа како во сегашноста или иднината ќе бидат артикулирани општествените интереси. Затоа што влијаат на тоа како ќе се артикулираат и манифестираат интересите на општествените групи, институциите влијаат на јавната политика законите и новите институционални решенија. На пример, општествените групи нема да имаат исти облик и слични барања во сите капиталистички земји. Нивниот политички идентитет и организација ќе зависат од институционалната рамка.

Од структурата и внатрешните капацетите на државата ќе зависи каков ќе биде одговорот на оваа држава на конкретните економски или политички можности. Од институционалната структура на даденото општество ќе зависи како интересите во општеството ќе се артикулираат и претворат во конкретни политики и закони.

Од аспект на интересот за институциите, во овој труд ќе дадеме еден осврт на институционализмот, неговиот развојот историски, како и осврт на два институционални пристапи. Институционализмот, односно новиот институционализам кој во доцните осумдесети години на минатиот век ги опфати и обласите на политичките науки и социологијата и во овие две области го разбуди интересот за проучување на институциите и нивните внатрешни структури.

1.2. Различни концепти

Постојат два различни концепти во однос на базираниот пристап, и тоа институционален базиран пристап и агенциски базиран пристап. Прегледот на двата базирани пристапи, ќе не воведе во кратка рамка низ која во останатиот дел од овој труд ќе се разгледа пристапот кон институциите кои се предмет на овој труд. Во разликувањето на пристапите базирани на институцијата од оние на агенцијата, че биде следен аргументот кој нагласува дека од објаснувачка перспектива клучното прашање не е како институциите го вршат нивното влијание туку *колку многу* тие објаснуваат. До кој степен можеме да ги сметаме

институциите за независни или само интервенирачки фактори во сметањето на административната промена?

1.2.1. Институционално базирани пристапи

Институционално базираните пристапи ја нагласуваат улогата на постоечките институционални конфигурации како независни објаснувачки фактори во анализите на политичките исходи и институционалниот развој. Постоечките институции се сметани како примерен објаснувачки фактор во формирањето на институционалната промена. Додавањето на структурото влијание на широкото истражување на институциите ги фаворизира конзервативните очекувања. Пристапите базирани на институциите без оглед на нивната карактеристична онтолошка концепција на институционалните влијанија сепак ја нагласува стабилноста на институциите на политичките наследства. Тоа не значи дека надворешните притисоци немаат влијание врз постоечките институционални структури. Но, тие не се единствениот фактор кој што треба да се земе во предвид. Само во посебни случаи на кризи на фундаментално делување или екстерни шокови, при кои разликата меѓу надворешниот притисок и капацитетот за адаптација станува преголема и старите континуитети се напуштаат во создавање на нови континуитети. (Краснер 1988; Пауел 1991) На овој начин институционално базираните пристапи не ни овозможуваат јасни очекувања во однос на обсегот и начинот на промената.

Како и да е со нагласувањето на структурното влијание на институциите и тврдењето дека институциите влијаат како на стратегиите, така и на интересите на актерите, овој релативно примамлив модел ризикува објаснувачки детерминизам игнорирајќи ги можните независни влијанија на актерите и нивните стратешки интеракции во политичките исходи. (Мајнц Шрап 1995).

Дополнителните слабости на овој пристап произлегуваат од конзервативната пристрасност во институциски базираните објаснувања кои ја игнорираат можноста дека динамиките на стратешката интеракција

можат да ги прекинат врските на институционалната рамка на упатување или на постоечките структури на моќ.

1.2.2. Агенциски базиран пристап

Агенциски базираните пристапи помалку го утврдуваат објаснувањето на улогата во институционалните фактори. За разлика од институционалните базирани пристапи, промените се анализирани од аспект на методолошки индивидуализам. Човечките актери се сметаат за камен темелник на овие објаснувања. Институцијата, сепак е важна, но тие функционираат како интервенција наместо како независни променливи меѓу односите на актерите и соодветните резултати.

Агенциски базиран пристап објаснува институционален развој (нивниот континуитет и промени) со упатување на актерите кои преовладуваат во даден институционален контекст. Оттука, и не се соочуваат со проблемите на детерминизам и конзервативизмот на истиот начин на кој институционално базираните пристапи се соочуваат. Тие не се пристрасни во полза на институционална стабилност, со што тие може подеднакво добро да имаат стабилност и промени.

Сепак, во исто време, нивната отвореност претставува голема аналитичка слабост. Во пракса тоа е огромен предизвик за ресурси и стратешки ориентации на разновидна група на актери кои се вклучени, а со тоа да понуди точна проценка *ex ante* на состојбата за институционален базиран пристап.

Во заклучок во делот на разгледувањето на објаснувачка моќ на институционалните базирани пристапи и агенциски базираните пристапи дава дилема, бидејќи и двата концепти се карактеризира со силни предности, како и слабости. Агенциски базираните пристапи страдаат од ниското ниво на аналитички апстракција. Од тука следува и одговорот на прашањето поставено на самиот почеток на ова поглавје, " До кој степен моземе да ги сметаме институциите за независни или само интервенирачки фактори во сметањето на административната промена?"

Од денешен аспект на фактичките состојбите, институциите се далеку од задоволително ниво на независни тела, а впрочем тоа е една од примарните принципи на кои треба да се засноваат самите институции. Тие се се, само не независни во своето функционирање и делување, а тука секако главен фактор за ваквата состојба е човечкиот фактор, односно многу повеќе политичкиот фактор во Република Македонија. Тие можеби се интервенирачки фактор, но применуваат интервенција во најголем случаеви при одредена политичка интервенција преку јавните политики. Особено во институционалната криза, која факт се случува во последните години, а сето тоа како резултат на политичката криза, институциите во целост не се независни и освен како интервенирачки фактор во даден момент, институциите применуваат и импровизации при креирањето на јавните политики, односно се се воведува една нова пракса на институционална импровизација.

Сепак како заклучок, при споредба на овие два пристапи, впрочем како што не постои совршен модел за било кое институционално тело креатор на јавна политика, истото важи и за самата споредба на овие два пристапи. И двата пристапи имаат свои предности и свои слабости. Во недостиг на прецизни параметри, за тоа кој пристап е посоодветен или поприменлив, со самото се појавуваат дилеми околу истото прашање. Следствено на тоа, комбинацијата и примената на двата пристапи е најдобрата опција. Со комбинацијата на двата пристапи, би се овозможило еден вид компензација и надополнување при одредена слабост или предност на двата пристапи.

Комбинација од двата институционални пристапи, можат да овозможат модел на институции, владини тела, преку кои ќе се овозможи создавање на јавни политики, кои би ги задоволиле потребите на барателите на услуги од одредена институција, односно преку кои би се креирале квалитетни јавни политики кои ќе имаат директно или индиректно влијание во општеството.

Од аспект на институциите кои се предмет на овој труд, вклучувајќи ги и министерствата од Србија и Хрватска, надлежни за спроведување на

политики од сферата на социјалната заштита, преку структурата, формата и содржината на истите, во следното поглавје ќе бидат разгледани низ призмата на институционално базираниот пристап.

2. Споредбени специфики на институционалната поставеност во Р. Македонија, Србија и Хрватска

Модерните европски држави во својот историски развој бележат достигнување на едно завидно ниво на социјална благосостојба. Од социјалната сфера модерните европски држави, кои се дел од семејството на Европската Унија, креираат и применуваат најразлични програми кои се наменети за заштита на децата и возрасните во ризици, инвалидните лица, сиромашните и неспособни лица за учество на пазарот на труд, програми кои се темелат на основа на социјални трансфети од економската во социјалната сфера. Сите овие програми имаат за цел да ги заштитат лицата од најранливите категории, да го отргне или намали ризикот во кој се наоѓаат, да им пружи заштита на истите и а ги заштити од сиромаштија, да ги вклучат во пазарот на трудот, да им пружат социјална сигурност и др.

Во најразвиените делови во Европа, социјалните програми почнуваат да се развиваат во втората половина на минатиот век, а ги опфаќаат заштитата на семејствата, здравственото осигурување, заштитата на невработените, домувањето, пензиите и други различни видови на социјална помош за одредени таргет групи.

Основните социјални права, чие остварување ги промовира Европската Унија, прилично се пошироко поставени, така што се претендира почитување на следните области: слободно движење, вработување, унапредување на животните и работни услови, социјална заштита, еднаквост помеѓу жените и мажите, здравствена заштита, безбедност и заштита на работното место, заштита на децата и адолесцентите, заштита на старите лица, заштита на инвалидните лица и сл.

Како земја која ги следи, или е обидува да ги следи европските стандарди и трендови, потребни ни се многу ресурси за исполнување и следење на истите, како човечки, така и финансиски. Потребен ни е еден државен механизам кој ќе се постави како основа во институцијата која ќе го примени и низ кој ќе се имплементираат сите политики, предвидени

мерки и активности усогласени во правец на европските трендови. Европската Унија и нејзиното законодавство го споменувам од причина што Македонија е земја која претендира да се здобие со статус земја членка на Унијата. Тоа подразбира усогласување на голем дел од нашето законодавство со законодавството на Унијата. Таа претставува коректор на правецот по кој се движиме и треба да се движиме за да ја оствариме нашата зацртана цел. Од таму често добиваме извештаи токму за нашите институции, во кои се вележат нашите достигнувања, а секако од оваа временска дистанца кога и се изработува повеј труд пристигнуваат и многу забелешки, по однос на нашите институции и администрација.

Во овој труд ќе се осврнеме на три земји, три примери, од кои едната Република Хрватска, веќе членка на Европската Унија, и Република Србија и Република Македонија како претенденти за членство во европското семејство.

2.1. Македонија

Република Македонија е декларирана како социјална држава во која мора да се почитуваат правата на сите свои граѓани и истовремено да го унапредува животот на своите граѓани, и сето тоа без исклучок. Гледано низ призмата на историската динамика на развојот на социјалната политика во Македонија, врз основа на анализите, направени од експерти, на развојот на социјалната политика од 1991 до 1996 година се заклучува дека почетниот транзициски период во Македонија во социјалната политика се покажа преку минимални законодавни и институционални промени, чие што летаргично менување ќе влијае на масовност на социјалните последици од транзицијата. Во овој период како најистакнат социјален проблем се наметна невработеноста, чие што надминување беше предвидено меѓу најосновните национални приоритети. Сепак и покрај првичните предвидувања дека до 2020 година невработеноста треба да се намали под 10 % (МАНУ, 1997), почетниот период на транзиција не придонесе ниту за минимално намалување на оваа стапка. Паралелно со ваквите општествени

тенденции, отсуството на национален консензус меѓу актерите во социјалната политика, во однос на насоката и на целта на промените во социјалниот сектор, ќе придонесе за зголемено влијание и мешање на меѓународните (финансиски) организации, чија што техничка стручна и финансиска поддршка ќе го услови натамошниот развој на модлеот на социјална политика на Македонија. (М. Геровска-Митев, 2008:146)

За разлика од периодот по осамостојувањето на Македонија, кој се карактеризираше со минимални законодавни и институционални промени од аспект на социјалната политика, во поновата фаза од развојот на социјална политика е поврзана со напорите за нејзина поголема координација кон приоритетите и законодавството на Европската унија. Оваа фаза од развојот на социјалната политика во Македонија се карактеризира со донесување на стратешки документи кои ги дефинираат националната социјална политика, зголемувањето на кадровскиот потенцијал во самото Министерство за труд и социјална политика и зголемувањето на институционалниот капацитет. Последново може да се согледа и преку обидите за спроведување на процесите на децентрализација и деинституционализација и зајакнување на плурализмот во давањето на социјалните услуги, коишто резултираат со проширување на мрежата на дисперзирани одделенија за непосредна социјална заштита, проширување на мрежата на дневни центри за лица со инвалидитет, дневни центри за стари лица, отворање на приватни установи за стари лица и приватни градинки.

Паралелно со ова се зголеми и бројот и видот на услугите коишто ги нуди министерството. Зголемувањето на бројот на услуги и на бројот на вработени донесоа и доста промени во организационата структура на Министерството за труд и социјална политика, така денес покрај секторот за социјална заштита, функционира и сектор за инспекциски надзор во социјалната заштита и детска заштита.

Кога зборуваме за развојот на социјалната политика на Р. Македонија во периодот по 1996 година неизбежно е да се започне со отсликување на поважните општествени опкружувања кои, како од политички, така и од

социјалниот карактер, го условуваа правецот на промените во национално-социјалната политика.

Од аспект на политичките случувања во овој период, низа негативни фактори во непосредното соседство на Македонија, како и во самата земја, придонесоа за зголемување на нестабилноста и на несигурноста: бомбардирањето од страна на НАТО врз Сојузна Република Југославија во 1999 година што предизвика голема криза во стабилноста, како во регионот, така и во земјата; бегалската криза во Косово, која донесе голем број на бегалци во нашата земја, ставајќи ги на товар на економските и социјалните капацитети; и етничкиот конфликт во 2001 година, кој дополнително го спречи нормалниот социо-економски развој на земјата.

Од аспект на социјалните тенденции во овој период како позначајни може да се одбележат: продолжителен пораст на стапката на невработеност, зголемување на сивата економија, зголемување на стапката на сиромаштија, и како резултат на сите овие специфики е забележан постојан пораст на корисниците на постојаните социјални бенефиции.

Ваквата надворешна и внатрешна политичка состојба, придружена со негативните социјални показатели на внатрешен план, придонесе за позачестено присуство и вмешување на меѓународните организации во националната политика и сфера во Република Македонија. Имајќи ги во предвид овие предодредувачки фактори, оваа фаза од развојот на социјалната политика ќе се обележи како период на позачестено влијание на меѓународните организации во Република Македонија.

Поновата фаза од развојот на социјалната политика е поврзана со напорите за нејзина поголема координација кон приоритетите и законодавството на Европската унија. По поднесувањето на кандидатура за членство за Европската унија во март 2004 година и по стапувањето на сила на Спогодбата за стабилизација и асоцијација во април 2004 година, сета позначајна јавна политика во Македонија полесно почнува да

им дава приоритет на насоките кон европските тенденции. Се направија значајни промени во законодавството и се усогласија домашните закони со европските трендови и принципите на правните решенија на европските конвенции, ратификувани од страна на Република Македонија. Беа донесени неколку стратешки документи, каде што се истакнуваа актуелните и идните тенденции на националната социјална политика.

Од исклучително значење за ревидирање на состојбите во социјалната политика во Македонија, во согласност со привилегиите и стандардите во ЕУ, беше изработувањето на одговорите поставени во прашалникот кој Европската комисија и го врати на Република Македонија во октомври 2004 година, поради подготовка на мислење по барањето за членство во Унијата. Во прашалникот цело едно поглавје - поглавјето 13, ја даваше состојбата со социјалната политика и вработувањето во Република Македонија. Со добивањето на кандидатскиот статус во 2005 година се забележува се поголема европеизираност на социјалната политика во Македонија. Европеизираноста на социјалната политика во Република Македонија можеме да ја согледаме од неколку аспекти: законодавни, идеолошки и институционални.

Надлежен орган за креирање и носење на сите законски решенија од доменот на социјалната политика е Министерството за труд и социјална политика (во понатамошниот текст МТСП) - органот задолжен за регулирање на односите на пазарот на трудот, обезбедување на социјална сигурност на граѓаните, еднакви можности, заштита и превенција од секаков вид на дискриминација, како и хармонизирање на регулативата согласно со Националната програма за усвојување на правото на ЕУ (НПАА), за да може да се реализираат приоритетите и целите на Владата на Република Македонија.

2.1. Фази во развојот на социјалната политика во Република Македонија

Генерално, развојот на социјалната политика веднаш по прогласувањето на независна Република Македонија во 1991 година до денес помина низ три фази и тоа:

*Фаза на основање

*Фаза на институционален развој

*фаза на реформа

Првата фаза која го опфати периодот од 1992 до 1996 година претставува фаза на основање на нов систем на социјална заштита во согласност со новиот уставен поредок на Република Македонија. Стапката на невработеност во овој период бележи резултат на зголемување, како и на сиромаштијата и истите во овој период се ставаат во фокусот на прилагодување на законската регулатива, вклучување на социјалниот аспект во политиките за борба против сиромаштијата и обезбедување на целосна покриеност на социјалните права. Во Македонија уште во 1992 година беше утврдено социјално-заштитно ниво за сите граѓани како минимум социјална сигурност за едно домаќинство и правото за надоместок до висина на социјално-заштитно ниво како посебен вид на социјална помош. Ова право на социјална заштита се заснова на тогашниот Закон за социјална заштита (усвоен 1978 година) и Програмата за социјално загрошено население која се донесува секоја година. Во 1992 година е усвоен Законот за семејство со кој се кодифицира семејното законодавство. Во 1996 година се утврди националната граница на сиромаштијата, со што се создадоа услови за регулирање на социјалната политика од макроекономска гледна точка. Нормативните активности во овој период беа поддржани и со јакнење на институционалните и човечките капацитети во ЦСР во чија реализација учествуваше Заводот за социјални дејности преку организација за континуирани обуки. Во овој период започна соработката со УНИЦЕФ, УНХЦР и други донатори.

Втората фаза го опфаќа периодот од 1997-2002 година и претставува фаза на институционален развој на системот . Во овој период се донесоа неколку законски регулативи меѓу кои и нов Закон за социјална заштита во 1997 година, со кој се воспостави нов систем на мерки и услуги за социјална заштита, и тоа: социјална превенција, институционална заштита, вонинституционална заштита и права на социјална помош. Покрај Законот од 1997 година, мерките за социјална заштита се проширија на децата преку донесување на Законот за заштита на децата во 2000 година.

Во овој период, преку неколку проекти се работеше на развивање на капацитетите на установите за социјална заштита. Во 1998 година, започна со реализација проектот "Поддршка за унапредување на потенцијалите за социјален развој" финансиран од УНДП канцеларијата во Скопје, а реализиран од страна на Центарот за континуирано образование за социјален развој при Институтот за социјална работа и социјална политика. Основна цел на проектот беше зајакнување на вештините и капацитетите на вработените во установите за социјална заштита и во сродните институции, преку реализација на поголем број на едукации за современи пристапи и форми во стручната работа, одржани од домашни и странски експерти. Во периодот од јануари 2002 до декември 2003 година беше реализиран и проектот "Градење на капацитетот на институциите и развој на социјалната грижа и заштита" финансиран од ЕУ, а реализиран од Европската агенција за реконструкција.

Во оваа фаза започна со реализација процесот на деинституционализација во областа на социјалната заштита преку развивање на формата на дневно згрижување на децата со инвалидност.

Третата фаза фазата која започна во 2004 година е фаза која е наречена фаза на реформи. Во овој период фокусот се става на промените во политиката на планирање и управување, усвојување на современи принципи во социјалната заштита, како и поширока

реориентација на националните режими за социјална сигурност кон обезбедување вработување, задоволување на потребите и социјално вклучување.

Најзначајните реформи беа воведени со измените и дополнувањата на Законот за социјална заштита во 2004 година, со што сезначи почетокот на децентрализацијата во социјалната заштита. Од тогаш, па се до денес овој закон трпи чести измени и дополнувања. Оваа фаза на реформи трае и денес, но сметам дека потребно е одредена ревизија на овој период преку анализа од експерти од оваа област, кои ќе дадат реална оцена на тоа што се случи со фазата на реформи во социјалната политика, до каде е самата фаза и дали ги оправда очекувањата и однапред зацртаните цели. (МТСП,2010)

2.1.2. Раководење и администрирање на социјалната политика во Република Македонија

Министерството за труд и социјална политика е доста важна и исклучително клучна алка во синџирот на системот на државната управа. Институција која секоја година во проектирањето на сопствениот буџет (најголем дел наменет за социјални исплати-трансфери), години наназад проектира најголем буџет во однос на останатите министерства. Министерството за труд и социјална политика е орган кој согласно општествените состојби и потреби, не треба да има простор за импровизација во делот на своето делување, во делот на креирањето на политиките и нивната практична примена и имплементација. Динамиките на секојдневието и услугите кои треба да ги има на располагање за интервентно делување, согласно социјалните нужни потреби, во секој случај не го дозволува тоа.

Ова е особено важно, заради предвидување и планирање на секоја годишна програма, секој годишен или повеќе годишен план за работа на МТСП, кои би придонеле кон подобрување на состојбата на сите ранливи категории во општеството. Сведоци сме на една малку поинаква слика. Во последните години се прави честа измена на законите, како и

дополнување на истите, наменети за социјални, трудови, пензиски и реформи од сферата на заштитата на децата. Но, носењето на истите некогаш се случува буквално и "преку нок", без проценка на влијание на регулативата (Regular Impact Assessment) , која што може да претставува доста корисна алатка, која би дала добра насока и би го покажала правецот во која би се движела одредена измена или дополнување на одреден закон.

Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија претставува орган на државната власт и е дел од извршната власт во Република Македонија. Органите на државната управа, како дел од извршната власт се основаат во областите и подрачјата кои се од значење за вршење на функциите на државата и за ефикасно остварување на правата и должностите на граѓаните и правните лица. (член 2 од закон за организација и работа на органите на државната управа, Сл. Весник на Р.Македонија бр.58/2000 од 21.07.2010 година). Министерствата се основаат за вршење на функциите на државната управа групирани по области за еден или повеќе сродни управни ресори (член 5, став 2 од Закон за организација и работа на органите на државната управа, Сл. Весник на Р.Македонија бр.58/2000 од 21.07.2010 година). Во овој магистерски труд акцентот и посветеното внимание е на ресорот труд и социјална политика, институционалната поставеност на министерството, ресурсите, како институционални, така и човечки капацитети, нивната подготвеност и спремност да одговорат на надлежностите и оврските, услугите наменети за граѓаните и правните лица и должностите кон истите, утврдени со закон, на овој орган на државната управа.

Како што веќе споменав, согласно законски утврдените надлежности МТСП е орган кој врши обединување на политиките од областа на работните односи и вработувањето, социјалната сигурност на корисниците на пензии-пензионерите, заштитата на децата и нивните семејства и заштитата на нивните права, социјалната заштита, родовата еднаквост, заштитата од дискриминација и сл.

Користејќи ги и водејќи се од Стратешките планови на министерството, кои претставуваат проекција за актуелните состојби и мноштво од планирани идни активности, ќе се обидам да ја доловам фактичката состојба на МТСП од аспект на капацитетите на институцијата, како професионални така и институционални.

Делувањето и спроведувањето на надлежностите на МТСП главно се темелат на континуирано и активно подготвување на низа закони, стратегии, проекти, активности и мерки и нивно активно спроведување.

МТСП имплементира мерки, активности и решенија со кои се регулираат правата на работниците, нивна заштита и нивно подобрување, работните односи, справување со проблемот на невработеноста, јакнење на институционалните капацитети на пазарот на трудот, воспоставување и јакнење на ефикасен и ефективен социјален дијалог со кој се опфаќаат сите нивоа, спроведување на мерки и услуги со кои ќе им се обезбеди социјална сигурност на лица во социјален ризик од секаков вид, корисниците на пензија, заштита од сите видови на дискриминација и настојување да се обезбеди поголема еднаквост меѓу половите.

Согласно европските трендови, а во насока на приближување кон меѓународните стандарди и позитивни искуства на Европската Унија, нужно беше и сеуште е превземање на мерки и активности во континуитет, правење на темелни и сеопфатни анализи на состојбите и новините во европската заедница.

Во суштина сите мерки и дејствувања кои ги превзема МТСП, а се во насока на делување во доменот на решавање или подобрување на социјалните прашања и проблеми на таргетот популација која ги засега, се темелат или подобро кажано се составен дел од програми, потпрограми, активности кои произлегуваат од проекти и акциски планови на министерството. Сите тие се подготвуваат на годишно ниво, а дел од нив и долгорочно во континуитет. Опфаќаат конкретни цели, ресурси, финансиски импликации, план и начин на имплементација на

активноста зададени со временски рамки. МТСП сите програми, потпрограми, проекти и сл. ги подготвува во согласност со Програмата за работа на Влада и стратешките приоритети на Владата на Република Македонија. Истовремено, МТСП подготвува Стратешки план, кој претставува пишан документ, општа рамка во кој се наведени главните карактеристики на министерството: мисија, визија, задачи и обврски на органот, специфичности на органот, организационата структура на МТСП, организационите единици и органите во состав, приоритетните цели на МТСП, кои се во корелација со стратешките приоритети на Владата на Р.Македонија. Стратешкото планирање подразбира процес во кој се одредуваат целите, се проучуваат подрачјата во кои треба да се интервенира. Во рамките на процесот на планирање, покрај активностите што се предвидуваат, се планира и предвидува паралелно и финансиска проекција и рамка. МТСП располага со сопствен буџет, кој е во рамките на Буџетот на Р.Македонија. Всушност слободно можеме да констатираме дека МТСП има на располагање голем дел од планираните буџети досега. Водејќи се по плановите за работа, за самото министерство истите претставуваат водич кон исполнувањето на обврските и задачите зададени во него.

Реализацијата на програмите, потпрограмите и активностите кои произлегуваат од стратешките приоритети и цели на МТСП претставени во стратешкиот план, а со тоа и Владата на Република Македонија ќе овозможат:

- Подобрување на состојбите на пазарот на трудот, учество на социјалните партнери во креирање и имплементација на политиките и хармонизација на домашното трудово законодавството со препораките и директивите на ЕУ. Постапување по акти во доменот на прашањата на пазарот на трудот и безбедноста и здравјето при работа, со цел воспоставување на еднакви пазарни механизми за сите актери во економијата;
- Имплементирање на развојна социјална сигурност, преку системите на социјалната заштита, социјалната инспекција, пензиското и инвалидското осигурување, заштитата на децата, Декадата на Ромите, заштита на борците и на воените инвалиди и на членовите на нивните

семејства, согласно со постојните прописи на Република Македонија (во натамошниот текст: РМ), консеквентно на современите текови на живеење, која е утврдена како дејност од јавен интерес, која ја остварува државата во согласност со начелото на социјална праведност. Имено, истата се имплементира преку систем на политики, мерки и активности за спречување и надминување на основните социјални ризици на кои е изложен граѓанинот во текот на животот;

- Имплементирање на еднакви можности за мажите и жените, како и заштита, превенција од секаков вид на дискриминација;

- Апсорпција на претпристапните фондови на ЕУ (ИПА компонентите 4 и 1), програмите на Заедницата, како и на следењето на заштитата на човековите права и слободи, во согласност со стандардите утврдени со Европската социјална повелба на Советот на Европа;

- Развивање на објективни, ефикасни, ефективни и усогласени стратешки планови, политики, вертикални и хоризонтални активности во органот, согласно со буџетскиот лимит, кој произлегува од Законот за буџетите, со цел да се придонесе за остварување на стратешките приоритети и цели на Владата на Република Македонија; и

- Обезбедување на јакнење на административните и организациските капацитети во насока на спроведување на реформските процеси на јавната администрација и државните службеници, како и реформските активности кои се насочени кон постигнување на успех, подобрување на организациската ефикасност преку примена на внатрешната контрола, за обезбедување на регуларност, успешност во работењето, кое е усогласено со финансиското работење и законските прописи во државата. (МТСП, 2015)

Покрај секторите, кои подолу се наведени одделно од аспект на внатрешна организација на министерството, во рамките на министерството како орган во состав влегува и Управата за прашања на борците и воените инвалиди. Министерството за труд и социјална политика во својот состав има орган со својство на правно лице, Државен инспекторат за труд.

Исто така, Министерството за труд и социјална политика врши надзор врз работата на Агенцијата за вработување на РМ и Фондот на пензиското и инвалидското осигурување.

Стратешкиот план на Министерството за труд и социјална политика за периодот 2015-2017 година, претставува пишан документ, општа рамка во кој се наведени главните карактеристики на МТСП, како што се: мисија, визија, задачи и обврски на органот, специфичности на органот, организационата структура на МТСП, организационите единици и органите во состав, приоритетните цели на МТСП, кои се во корелација со Одлуката за утврдување на стратешките приоритети на Владата на Република Македонија во 2014 година. Исто така, направен е осврт на постигнатите резултати за 2013 и 2014 година.

Стратешкиот план, како основен инструмент, ги одразува приоритетите, целите и задачите на МТСП, кои се во согласност со стратешките приоритети на Владата на Република Македонија, за период на временска рамка од три години.

Овој стратешки план претставува водич на сите вработени во МТСП, во однос на исполнување на нивните задачи и обврски. Функцијата на самиот документ, имплицара потреба од анализа на програмите и потпрограмите, како и мониторинг и евалуација на постигнатите резултати. Консекветно на тоа, се наметнува потреба од идни насоки за следните чекори кои треба да се преземат, со цел постигнување на посакуваните резултати на МТСП, кои произлегуваат од стратешките приоритети и цели на Владата на Република Македонија.

МТСП за фискалниот период 2015-2017 година, веќе втора година изготвува посебен Стратешки план на органот во состав за Управата за прашања на борците и воените инвалиди (УПБВИ) . (извор веб страна на МТСП)

Заложбите и приоритетите на МТСП се однесуваат на креирањето и имплементација на политики за регулирање на односите на пазарот на трудот, обезбедување на социјална сигурност на граѓаните, еднакви можности, заштита и превенција од секаков вид на дискриминација, како

и усогласување на законодавството, согласно со правото на Европската унија и меѓународните стандарди и принципи, вклучувајќи го и обезбедувањето на флексибилност на пазарот на трудот и социјален дијалог, проследена со проактивно-инклузивна социјална сигурност, еднакви можности без дискриминација за остварување на сите права на граѓаните на Р.Македонија, како и усогласување на законодавството, согласно со правото на Европската унија и меѓународните стандарди и принципи.

Министерството за труд и социјална политика, својата мисија ја остварува преку спроведување на следниве надлежности и тоа:

- Регулација на односите на пазарот на трудот;
- Обезбедување на проактивна инклузивна социјална сигурност и заштита на граѓаните на Република Македонија, која ги инкорпорира политиките за социјална заштита, социјална инспекција, пензиско и инвалидско осигурување, заштита на децата, Декада на Роми, заштита на борците, воените инвалиди и членовите на нивните семејства;
- Креирање на политики за еднакви можности, заштита и превенција од секаков вид на дискриминација;
- Водење хумана популациона политика, усогласена со економскиот и социјалниот развој;
- Развивање на административниот капацитет (финансиска служба, внатрешна ревизија, управување со човечки ресурси, ИТ и други административно - логистички функции), како и
- Развој и имплементација на ефикасни, ефективни, хоризонтално-вертикални стратешки план(ови), согласно со проектираниот буџет.

Специфичноста на МТСП во однос на другите органи на државната управа произлегува од фактот што креира единствени политики кои се однесуваат на:

- Прашањата од областа на трудот, кои ги опфаќаат работните односи, вработувањето, пазарот на трудот, активните политики за вработување, материјалното обезбедување на привремено невработените; системот на плати и животен стандард; колективните договори, социјалниот дијалог, еднаквоста и рамноправноста меѓу половите. Политиките од наведените прашања се креираат и имплементираат во соработка со: Агенцијата за вработување на Република Македонија; асоцијациите на работници и на работодавачи; Државниот завод за статистика на Република Македонија; Фондот на ПИОМ и Фондот за здравствено осигурување; меѓународните организации-УНДП; Меѓународна организација на труд (МОТ); УСАИД; Светската банка; Европската делегација, Секретаријатот за европски прашања; и др.
- Правата на осигурениците на пензиското и инвалидското осигурување и на корисниците на пензиски бенефиции, се остваруваат во соработка со Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Македонија (ФПИОМ), Агенцијата за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување (МАПАС) и здруженијата на пензионери;
- Заштитата на децата е организирана дејност заснована на правата на децата, како и на правата и обврските на родителите за планирање на семејството и на државата и на единиците на локалната самоуправа (ЕЛС) за водење на рамномерна популациона политика. Дејноста е од јавен интерес, се остварува преку обезбедување на определени права (детски додаток, посебен додаток, еднократна парична помош за новороденче, родителски додаток за дете и партиципација), средства и облици за заштита на децата (згрижување и воспитание на деца од предучилишна возраст, одмор и рекреација на децата и други облици за заштита на децата), преку установи за деца (јавни и приватни детски градинки и детски одморалишта и преку вршење одредени работи од дејноста згрижување и воспитание на деца од правни и физички лица);

- Социјалната заштита се остварува низ развој и унапредување на системот за обезбедување на социјална сигурност на социјално и материјално загрозени лица; на лицата со посебни потреби, цивилните инвалиди, азиланти и бегалци; ги покрива проблемите од правна природа во бракот, семејството и вонбрачните заедници, односите меѓу родителите и децата, старателството и посвојувањето; креира и развива проактивни мерки за социјално вклучување со кои се зајакнуваат потенцијалите и капацитетите на корисниците, а со тоа посредно се зголемуваат нивните можности за активно учество на пазарот на трудот, подобрување на општата добросостојба, со крајна цел, намалување на сиромаштијата; ги усогласува законските норми со актуелните социо-економски услови, во соработка со органите на државната управа; јавните установи (меѓуопштинските центри за социјална работа, установите за социјална заштита; Заводот за социјални дејности), УНИЦЕФ; УНДП; и други меѓународни институции;
- Активности на Управата за прашања на борците и воените инвалиди, орган во состав на МТСП, се насочени кон обезбедување и остварување на правата на борците, воените инвалиди, на припадниците на безбедносните сили на РМ, на членовите на нивните семејства и на семејствата на паднатите борци, уредени со посебните прописи од областа на боречко инвалидската заштита. За потребите на овој орган на управа, во состав на МТСП, веќе втора година се пристапува кон изготвување на засебен стратешки план. (МТСП, 2017)

Административниот капацитет од кој зависи успешното функционирање на МТСП, опфаќа внатрешни функции од заеднички интерес за целото Министерство (стратешко планирање, финансиски прашања, правни, нормативни, општи и заеднички прашања, човечки ресурси и внатрешна ревизија), кои се развиваат низ соработка со Агенцијата за администрација; Агенцијата за вработување на РМ; Јавното правобранителство; Народниот правобранител; судовите; Државниот завод за

ревизија; Управата за геодетски работи; органите на управата; јавните установи; физичките и правните лица итн.;

- Координација и имплементација на политиките од Декадата на Ромите.

За сите органи на државната управа, кои се креатори на јавните политики во Република Македонија, тука спаѓа и МТСП, постојат начела и критериуми во врска со организациската структура на институциите, а сетоа тоа регулирано во Уредба која ја донесува Владата на Македонија. Во внатрешната организација на институциите на државната управа поставени се и се применуваат следните начела:

- законитост, стручност, ефикасност и економичност во вршењето на работите и задачите,
- насоченост кон корисниците на услуги на органот,
- независност и одговорност при вршењето на службените задачи,
- еднообразност и хиерархиска поставеност на организациските единици,
- делегирање на овластувања, и
- меѓуресорска и меѓусекторска координација.

Начелата се дел од Уредбата за начелата на внатрешната организација на органите за државната управа, која Владата на Р.Македонија ја донесе на седница одржана на 29 август 2007 година.

За примената на истите се засновани следните критериуми:

- надлежностите на органите утврдени со закон и процесите кои се одвиваат во органот, и
- видот, обемот, сложеноста на работите и задачите и нивната меѓусебна сродност и поврзаност.

Внатрешната организација подготвува и донесува акти со кои се уредуваат:

- видот и бројот на организациските единици на органот,
- делокругот на работа на организациските единици, нивната одговорност и меѓусебни односи, и

– начините и формите на раководење (колегиуми, совети и сл.) и нивните надлежности и одговорности.

Составен дел на актите за внатрешна организација е графички приказ на организацијата на органот (органограм).

Во органите на државната управа се формираат организациски единици: сектори, одделенија и проектни единици. При формирањето на организациските единици во органите, не може да има преклопување на нивниот делокруг на работа.

Со цел обединување на повеќе меѓусебно поврзани подрачја/функции од надлежност на органот, како и заради организирање, следење и координирање на работите од надлежност на одделенијата во негов состав и унапредување на нивната меѓусебна соработка, се формира сектор. Во седиштето на органите се формираат најмалку два сектори. Надвор од седиштето на органот, може да се формираат сектори организирани на регионален принцип. Во рамките на еден сектор има најмалку две одделенија. Со секторот раководи раководител на сектор, кој за својата работа му одговара на секретарот односно функционерот кој раководи со органот во кој не се именува секретар.

Поради непосредно извршување на: нормативно правни, управување со човечки ресурси, стручно-аналитички, управни, управни-надзорни, информативно-документарни, информативно-комуникациски, оперативни, материјално-финансиски, инвестициски, информатичко-технолошки, стручно-административни, како и други функции, во органите се формираат одделенија. Одделение се формира доколку за спроведување на определена функција може да се систематизираат најмалку пет работни места, сметајќи го и раководителот на одделението. Со одделението раководи раководител на одделение, кој за својата работа му одговара на раководителот на секторот. Во случај на отсуство или спреченост на раководителот на одделението, со одделението раководи стручен државен службеник со највисоко звање во одделението, кој го определува раководителот на секторот.

За поедноставување на достапот при остварувањето на правата и интересите на граѓаните, кои се во надлежност на органот, може да се формираат подрачни одделенија надвор од седиштето на органот. Подрачните одделенија се организираат во состав на сектор во седиштето на органот или во секторите организирани на регионален принцип, според надлежностите утврдени со закон.

Во актот за внатрешна организација на органот, се уредуваат седиштето на подрачните одделенија и подрачјето за кое се формирани.

Одделенија за стратешко планирање, креирање политики и следење.

Во министерствата, надвор од секторите, се формира одделение за стратешко планирање, креирање политики и следење, кое за својата работа непосредно му одговара на државниот секретар. Ова конкретно не е пример во Министерството за труд и социјална политика во Македонија, бидејќи секторот за стратешко планирање е на ниво сектор, не на одделение.

Во органите, освен во органите во состав на министерствата кои немаат својство на правно лице, надвор од секторите, се формира одделение за управување со човечки ресурси, кое за својата работа непосредно му одговара на секретарот односно на функционерот кој раководи со органот во кој не се именува секретар. Во Министерството за труд и социјална политика, веќе од 2015 година Одделението за управување со човечки ресурси, е реструктурирано во сектор, што според Правилникот за внатрешна систематизација на министерството претставува пивисоко ниво на уредување.

За независно извршување на работите поврзани со внатрешната ревизија, во органите, надвор од секторите, се формира одделение за внатрешна ревизија, кое за својата работа непосредно му одговара на функционерот кој раководи со органот.

Графикон бр.1: Органограм на МТСП



40

Следствено на овој приказ на начелата и критериумите, а во согласност со оргонограмот во прилог, МТСП согласно со Правилникот за внатрешна организација и Правилникот за систематизација на работните места и она што е прикажано во Статешкото планирање за 2015-2017, заклучно за стостојбата во 2014 година, впрочем кога и е донесен овој Стратешки план за 2015-2017, МТСП организациски е поделено на:

- 12 сектори
- 47 одделенија
- Проектна единица за спроведување на Оперативната програма “Развој на човечките ресурси”.

Во органот во состав, Управата за прашањата на борците и воените инвалиди, како организационен облик постои едно одделение.

Сектори во состав на МТСП се:

1. Сектор за труд (составен од 4 одделенија);
2. Сектор за пензиско и инвалидско осигурување (составен од 3 одделенија);
3. Сектор за еднакви можности (составен од 2 одделенија);
4. Сектор за социјална заштита (составен од 10 одделенија)
5. Сектор за инспекциски надзор над примената на законските и другите прописи од областа на социјалната заштита (составен од 2 одделенија);
6. Сектор за заштита на деца (составен од 3 одделенија);
7. Сектор за европска интеграција (составен од 4 одделенија);
8. Сектор за правни, нормативни, општи и заеднички работи (составен од 6 одделенија);
9. Сектор за финансиски прашања (составен од 4 одделенија);
10. Сектор за координација и техничка помош на министерот (составен од 3 одделенија);
11. Сектор за стратешко планирање (составен од 2 одделенија);
12. Сектор за прекршоци од областа на работните односи и областа на безбедност и здравје при работа (составен од 2 одделенија).

Покрај овие сектори, како организациони единици функционираат:

1. Одделение за внатрешна ревизија и
2. Одделение за управување со човечки ресурси

Министерството за труд и социјална политика заклучно со 2014, има 15 државни советници:

1. Државен советник за стратешко планирање;
2. Државен советник за правни работи;
3. Државен советник за креирање и развој на политики од областа на трудот ;
4. Државен советник за креирање и развој на политики од областа на пензиското и инвалидското осигурување;
5. Државен советник за креирање и развој на политики од областа на социјалната заштита;
6. Државен советник за инспекциски надзор во социјалната заштита – генерален инспектор;
7. Државен советник за креирање и развој на политики од областа на заштита на децата;
8. Државен советник за инспекциски надзор од областа на заштита на децата – генерален инспектор;
9. Државен советник за креирање и развој на политики од областа на еднакви можности;
10. Државен советник за креирање и развој на политики од областа на недискриминација и човекови права;
11. Државен советник за европски интеграции;
12. Меѓуресурска, меѓусекторска координација, техничка подршка на министерот и организирање и координирање на ПВР процесот;
13. Координација и техничка подршка на имплементација на Стратегијата и Декадата на Ромите
14. Државен советник за креирање и развој на политики од областа на финансиските работи; и
15. Државен советник за креирање и развој на прекршочни политики од областа на работните односи и безбедност и здравје при работа.

Како компарација на двата, релативно кратки временски периоди, предвидени во Стратешкиот план 2015-2017 и 2017-2019, согласно Стратешкиот план 2017-2019, подготвен во 2017, состојбата е следна:

МТСП согласно со Правилникот за внатрешна организација и Правилникот за систематизација на работните места, организациски е поделено на:

-15 сектори

-49 одделенија

Предвидена е и Проектна единица за спроведување на Оперативната програма "Развој на човечките ресурси".

Во органот во состав, Управата за прашањата на борците и воените инвалиди, како организационен облик постои сектор со две одделенија.

Сектори во состав на МТСП се:

1. Сектор за внатрешна ревизија (составен од 2 одделенија) и
2. Сектор за управување со човечки ресурси (составен од 2 одделенија) .
3. Сектор за стратешко планирање (составен од 2 одделенија)
4. Сектор за финансиски прашања (составен од 4 одделенија);
5. Сектор за правни, и нормативни, општи и заеднички работи (составен од 6 одделенија);
6. Сектор за координација и техничка помош на министерот (составен од 4 одделенија);
7. Сектор за европска интеграција и меѓународна соработка (составен од 4 одделенија);
8. Сектор за политики од областа на трудово право и политики за вработување (составен од 4 одделенија);
9. Сектор за прекршоци од областа на работните односии областа на безбедност и здравје при работа (составен од 2 одделенија)
10. Сектор за пензиско и инвалидско осигурување (составен од 3 одделенија);
11. Сектор за еднакви можности (составен од 2 одделенија);
12. Сектор за социјална заштита (составен од 6 одделенија) ;

13. Сектор за децентрализација и развој на услуги од социјална заштита на локално ниво (составен од 2 одделенија);
14. Сектор за заштита на деца (составен од 2 одделенија);
15. Сектор за инспекциски надзор над примената на законските и другите прописи од областа на социјалната заштита и заштита на децата (составен од 4 одделенија);

Министерството за труд и социјална политика во моментот, заклучно со 2017 година има 16 државни советници:

1. Државен советник за стратешко планирање и меѓуресурска координација на проекти за реформи за јавната администрација;
2. Државен советник за финансиските менаџмент;
3. Државен советник за правни работи;
4. Државен советник за координација и развој на демографски политики ;
5. Државен советник за европски интеграции и меѓународна соработка;
6. Државен советник за креирање и развој на политики од областа на трудовото право и политики за вработување;
7. Државен советник за креирање и развој на прекршочни политики од областа на работните односи и безбедност и здравје при работа.
8. Државен советник за креирање и развој на политики од областа на пензиското и инвалидското осигурување;
9. Државен советник за креирање и развој на политики од областа на социјалната заштита (2 извршители);
10. Државен советник за еднакви можности (2 извршители);
11. Државен советник за креирање и развој на политики од област на човекови права и Координација и техничка поддршка на имплементација на Стратегијата и Декадата на Ромите
12. Државен советник за креирање и развој на политики од областа на заштита на децата (2 извршители);
13. Државен советник за развој и унапредување на инспекциските политики во социјалната заштита; (извор веб страна на МТСП)

За полесна споредба и изведување на логични и видливи заклучоци согласно донесените Стратешки планирања за два различни шпериоди

2015-2017 и 2017-2019, може да се забележи дека во многу краток период од прилика 2 до 4 години, се зголемува бројот на сектори за дополнителни 3 нови сектори и 2 одделенија кои се во рамките на секторите. Оттука можеме да заклучиме дека 3 сектори се формирани со прераспределба на дел од веќе постоечки одделенија, кои постоеле во рамките на други сектори. Прашањето е дали потребата од реструктурирање и формирање на нови сектори е од неминовна природа или само од причина да се задоволи нечија потреба да се отворат нови работни позиции на раководители на сектори и државни советници и пополнување на истите . Со оглед на тоа дека бројот на секторите се зголемува за 3, а бројот на одделенија само за 2, оттука мојот заклучок е дека е направена погрешно реструктурирање на внатрешната организација на секторите и работните места, без претходно согледување на вистинските потреби од таквата реорганизација. Од бројот на државни советници, кои според рангот на административни службеници претставуваат највисок ранг, со највисоки месечни бруто примања, се забележува дека одредени сектори имаат дури по двајца државни советници.

МТСП од аспект на делокругот на своите надлежности, исто така од аспект на имплементација на регулативата, врши надзор на Законот за пензиското и инвалидското осигурување, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност , Законот за социјална заштита и Законот за заштита на децата.

Согласно со Законот за организација на органите на државната управа, во состав на МТСП е органот за:

Управата за прашања на борците и воените инвалиди, каде што постојат извршители во 29 општини и во општините во Градот Скопје (составен од едно одделение). За овој орган во состав на МТСП, за прв пат за фискалниот период 2014-2016 година, се пристапи кон изготвување на посебен стратешки план.

Државниот инспекторат за труд се стекна со својство на правно лице согласно со член 5 од Законот за изменување и дополнување на закон за инспекциски надзор ("Сл.весник на РМ" бр. 147/2013) и член 1 од

Законот за изменување и дополнување на законот на инспекцијата на трудот ("Сл.весник на РМ" 164 /2013). Поради ова МТСП нема потреба да подготвува Стратешки план за инспекторатот.

Со измените на актот за систематизација, предвидено е МТСП во својот состав да има орган со својство на правно лице, Државен инспекторат за труд. Со Државниот инспекторат за труд раководи директор. Актот за систематизација на работните места на Државниот инспекторат за труд, на предлог на директорот го донесува министерот за труд и социјална политика.

Како државен орган кој треба да има изградена хиерархиска организација, дисциплина, висока култура, транспарентност, свест и традиција, Министерството за труд и социјална политика потребно е да ги негува и надградува следниве принципи и вредности:

- Ефикасно, ефективно креирање и имплементација на политиките од доменот на социјалната сигурност, согласно со основните меѓународни принципи и стандарди, пазарот на трудот, правата на работниците, социјалниот дијалог, еднаквите можности во интерес на сите граѓани во општеството итн.;
- Стручност, компетентност и резултати од работата, ќе претставува единствен услов за градење на кариера во доменот на МТСП;
- Техничко – технолошка опременост за подобра, навремена и целосна имплементација на политиките во МТСП и организационите облици (институции), кои се во надлежност на овој орган на државна управа;
- Одговорност и мотивираност на вработените за постигнување на подобри резултати во работењето;
- Адекватно и реално планирање, развој и едукација на човечките ресурси;
- Негување и почитување на соодветна и правична застапеност на граѓаните од сите етнички заедници во Република Македонија;
- Обезбедување на адекватни и соодветни услуги, согласно со надлежностите на МТСП, како сервис на граѓаните;

- Бескомпромисна борба против корупцијата и сите облици на организиран криминал во доменот на МТСП и институциите кои се во негова надлежност;
- Унапредување на меѓусекторската, меѓуинституционалната, регионалната и меѓународната соработка за креирање, имплементација и следење на политиките и активностите на МТСП и институциите кои се во негова надлежност;
- Изградена структурирана хиерархија, етика и дисциплина за вработените во МТСП и институциите кои се во негова надлежност.

МТСП заедно со органите во состав и институциите од соодветните области, во своето работење ги има во предвид и се раководи од следниве начела кои се составен дел и од стратешкиот план и приоритети на министерството: владеење на правото подеднакво за сите, без разлика на раса, национална, политичка, верска или полова припадност и независно од социјалниот статус на граѓанинот; ефикасност, надзор над примената на законите, заштита на човековите слободи и права, кои се гарантирани со Уставот и законите на Р. Македонија, како и со меѓународни документи; проактивност, сеопфатна вертикална и хоризонтална поврзаност, преку заедничко делување на сите чинители во државата; професионалност, која подразбира висок степен на стручност и компетентност на човечките ресурси на МТСП, органите во состав и институциите кои се во негова надлежност; транспарентност, кооперативност; тимска работа и солидарност; работна дисциплина, висок морал, што подразбира збир на морални вредности, принципи и правила, пропишани во Етичкиот кодекс на државната администрација и Правилата за однесување на државните и јавните службеници во согласност со важечките законски и подзаконски прописи; континуиран развој, што подразбира постојана посветеноста на политиките, мерките и активностите што водат кон напредок во овој домен и отчетност, што подразбира транспарентен однос во трошење на буџетските средства и одговорност за извршените услуги и задачи.

МТСП за следниот тригодишен период постави среднорочни цели, согласно со стратешките приоритети и целите кои произлегуваат од Одлуката за утврдување на стратешките приоритети на Владата на РМ за 2015 година ("Сл. Весник на РМ" бр. 137). Истите ги дефинираше врз основа на: потребите на главните корисници на услугите; анализата на внатрешното и надворешното опкружување; актуелната социо - економска состојба; извештаите на меѓународните организации; Извештајот на Европската унија за напредокот на РМ; Националната програма за усвојување на правото на ЕУ (НПАА) во областите за слободно движење на работници, труд и вработување, социјален дијалог,, пензиско и инвалидско осигурување, социјална заштита, социјална инклузија, антидискриминација, еднаков третман на жените и мажите, со цел исполнување на обврските за побрза интеграција на РМ во ЕУ; обврските од Спогодбата за стабилизација и асоцијација; обврските произлезени од Партнерството за пристапување; обврски произлезени од меѓународни договори и др.

2.1.3. Обуки и компетенции за развивање на стручните капацитети на јавната администрација при МТСП

Во однос на персоналниот менаџмент, новите вработувања, обуките и развојот на човечките ресурси, статистички преку бројки, ќе ги земеме во предвид податоците и динамиката на овие процеси, и повторно од компаративен аспект за период од две години и тоа, 2014 и 2015 година.

2.1.3.1.Период-2014

Во текот на 2014 година работните процеси во потпрограмата за *управување со човечки ресурси* беше фокусирана на две генерални подрачја и тоа:

- 1) Персонален менаџмент и
- 2) Развој на човечките ресурси.

Во доменот на персоналниот менаџмент и јакнење на капацитетите, беа реализирани активности поврзани со вработувањето и

селекцијата на потенцијалните кандидати за државен служебник со соодветен степен и вид на образование.

Во текот на 2014 година, беа реализирани 14 постапки за вработување на 29 извршители и тоа:

Вработувањата на извршителите е реализирано во следниве звања:

- Државен советник- три извршители ;
- Раководител на сектор- еден извршител ;
- Раководител на одделение- два извршители;
- Советник- два извршители;
- Соработник - пет извршители
- Помлад соработник– 10 извршители;
- Самостоен референт еден извршител ;
- Хигеничар- курир три извршители;
- Советник ИПА еден извршител.

Во насока на рационално користење на расположливите ресурси, беа направени прераспоредувања (хоризонтална мобилност) .

Во тек беше постапка за вработување на 37 извршители, од кои 30 согласно со програмата Д10 во следните звања:

- Државен советник- еден извршител;
- Раководител на одделение- еден извршител;
- Советник- еден извршител;
- Соработник - еден извршител и
- Помлад соработник– три извршители

Согласно со Д10 Програмата наменета за лица кои до 18 годишна возраст се стекнале со статус деца без родители или родителска грижа:

- Помлад соработник- 15 извршители;
- Виш референт –три извршители;
- Референт –три извршители и
- Помлад референт –девет извршители.

Спроведени се генерички обуки за различни теми, поврзани со потребите на вработените од различни звања и работни места на следниве теми:

- Меѓународна симулациска вежба СЕЕСИМ (организатор МО), стручни државни службеници- два извршители;
- Работилница за ревизија на Стратегијата за регионален развој 2009-2019 (организатор МЛЗ)-18 стручни државни службеници);
- Стратешко планирање и буџетирање (организатор ГС)-10 стручни државни службеници ;
- Управување со перформанса и 360 евалуација во јавна администрација (организатор МИОА)-раководител на одделение);
- Семинар од областа на социјални статистики (организатор ДЗС)- 12 извршитеки- раководни, стручни државни службеници;
- Барометар за квалитетот на институциите (организатор МИОА)(помлад соработник (2) и самостоен референт (1) извршител);
- Добро владеење и остварување на правото за слободен пристап до информации од јавен карактер (организатор Комисија за заштита на правото за слободен пристап до информации од јавен карактер)- еден советник и
- Комуникација во јавната администрација (организатор МИОА)- еден соработник.

- Развој на компетенции кај раководни државни службеници, согласно со Рамката за компетенции (Модул: Стратешко лидерство, лидерство и управување со учинок) – десет (10) раководни државни службеници
- Обука за обучувачи- Имплементација на ЦАФ моделот – еден (1) раководител на одделение
- Обука за Обучувачи-Евалуатор на корисници на ЦАФ моделот еден (1) раководител на одделение

- Обука за обучувачи – Рамка за компетенции еден (1) раководител на одделение
- Стратешко планирање и буџетирање (организатор ГС) - шест (6) стручни државни службеници ;
- Работилница за усогласување на стратешки планови 2015-2017 – двајца (2) раководни државни службеници
- Обука за административно работење – еден (1) државен службеник
- Обука за антикорупциски мерки и етика во државната служба – еден (1) државен службеник
- Обука за изготвување на закони 1 – еден (1) државен службеник

Обука за Управување со човечки ресурси – еден (1) државен службеник

- Обука и работилница за миграција на податоци на ЕНЕР; Предвидени се обуки за обучувачи, обука за владини корисници и работни сесии за миграција за следниве активности:
- Обука за обучувачи за ЕНЕР – двајца (2) државни службеници
- Обука за владини уредници – тројца (3) државни службеници
- Работна сесија за миграција на податоци од стариот во новиот, ЕНЕР- двајца (2) државни службеници
- Обука за антикорупциски мерки и етика во државната служба – двајца (2) државни службеници
- Обука за запознавање со новите Закони за јавната администрација – двајца (2) раководни државни службеници
- Во рамките на проектот *Барометар за квалитет на институции*, организирана е работилница за соодветно пополнување на прашалниците за евалуација – тројца (3) државни службеници
- Семинар од областа на социјалните статистики за презентација на активностите, резултатите од ЕУ Твининг проектот Поддршка на државниот завод за статистика во градењето на капацитетите и

унапредувањето на усогласеноста на статистиките од ЕУ стандардите,- дванаесет (12) државни службеници.

2.1.3.2.Период -2015 година

Во текот на 2015 година работните процеси за управување со човечките ресурси беше фокусирано исто така на двете генерални подрачја присутни и во 2014 година, и тоа:

- 1) Персонален менаџмент и
- 2) Развој на човечките ресурси.

Во доменот на персоналниот менаџмент и јакнење на капацитетите, беа реализирани активности поврзани со вработувањето и селекцијата на потенцијалните кандидати за државен службеник.

Во овој периодот, беа реализирани 17 постапки за вработување на 30 извршители и тоа:

- Државен советник- еден извршител;
- Раководител на сектор- еден извршител;
- Раководител на одделение - еден извршител;
- Советник- седум извршители;
- Соработник - четири извршители;
- Помлад соработник– 11 извршители;
- Самостоен референт- еден извршител;
- Советник ИПА -еден извршител.
- Помлад референт –2 извршители

Во насока на рационално користење на расположливите ресурси, беа направени прераспоредувања (хоризонтална мобилност).

Согласно Законот за трансформација во редовен работен однос реализирани се пет постапки за вработување во три фази (01.4.2015; 01.12.2015 и 01.9.2016) и тоа на :

- Куир – два извршители и
- Помлад соработник -два извршители.

Согласно со програмата Д10 реализирани се две постапки за вработување на 60 извршители од кои :

- Помлад соработник- 22 извршители;

- Виш референт –8 извршители;
- Референт –3 извршители
- Помлад референт –27 извршители.

Се донесе Правилник за внатрешна организација на министерството, број 04-7280/1 од 26.08.2015 година, и Правилникот за систематизација на работните места во Министерството за труд и социјална политика бр.04-7280/2 од 26.08.2015 година. Со донесување на овие два акти, отпочна процесот на внесување податоци во електронскиот систем на Министерството за информатичко општество и администрација (МИОА), за Информацискиот систем за управување со човечки ресурси.

Беше координиран процесот на спроведување периодичен здравствен преглед за вработените во МТСП и единките корисници од областа на социјалната заштита.

Во делот на развојот на човечки ресурси, спроведени се генерички обуки за различни теми, поврзани со потребите на вработените од различни звања и работни места на следниве теми:

- Обука за антикорупциски мерки и етика во државната служба – четири стручни државни службеници;
- Обука за административно работење – еден стручно – административен државен службеник;
- Обука за развој на човечки ресурси - еден стручен државен службеник;
- Систем за управување со учењето - еден стручен државен службеник;
- Обука за Е-влада – еден стручен државен службеник;
- Обука за обучувачи – вештини на предавање – два стручни административни службеници;
- Обука за обучувачи за менторство - еден стручен државен службеник и
- Стратешко планирање и буџетирање (организатор ГС)-20 стручни државни службеници.

Во поглед на специфичните тематски единици беа спроведени обуки:

- Работна група за недискриминација – четири стручни административни службеници.
- Имплементација на Законот за еднакви можности и превенција и заштита од дискриминација
- Превенција од трговија со луѓе
- Родово одговорно буџетирање
- Обезбедување ефективни механизми за спречување и заштита од дискриминација
- Малолетничка правда
- Електронско водење на педагошка евиденција и документација
- Развој на вештини во водење на преговори
- Достапна администрација за лица со хендикеп втор циклус
- Нов пристап во проценката и третманот на аутизмот
- Социјална политика и вработување

Табела бр.1 Образовен степен на раководните и административните служби при МТСП, број на вработени во МТСП, по звање, образование и пол

Должности	Пол		Образование								Всего
	М	Ж	Высокое образование		Вышее образование/2 години		Средно образование		Основно образование		
			4	1	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
Административен секретар			4	1	/	/	/	/	/	/	
Управляющий делами/сектор	15	32	15	32	/	/	/	/	/	/	47
Советник/Сораб	106	198	61	126	1	6	37	55	7	11	304
Помощник/Референт											
Итого	123	231	80	159	1	6	37	55	7	11	356

(Извор: Сопствена изработка врз база на податоците добиени податоци заклучно со 31.12.2015 година)

Со министерството раководи министер, предложен во Собрание од мандатарот за состав на Влада, а следен по хиерархија е неговиот заменик, односно заменикот министер. Трет по хиерархија е државниот секретар. Од табелата може да се забележи, функција која до пред 2015, во системот на органите на државната управа не постои. Тоа е функцијата дополнителен заменик министер, која произлегува од двата Пржински договори (Пржино 1 и Пржино 2), постигнати во првиот во 2015 и вториот 2016, а со цел за надминување на политичката криза во Република Македонија и парламентарните избори кои се случија на 11 декември 2016 година. Со овој договор, а и со измените и дополнувањата на Законот за Влада, донесени во 2015 и 2016 година, дополнителниот заменик министер се стекна на правото да има свој Кабинет со вработени еквивалентен број, колку што законски му е дозволено и на министерот, што значи 3 кабинетски службеници и 3 посебни советници.

Од аспект на половата застапеност, од табелата може да се забележи дека жените се приближно двојно позастапени во однос на мажите. Двојно повеќе жени во однос на машкиот пол се има стекнато со високо образование.

Во врска со вишото образование и средното образование може да се забележи дека и во овој случај се вработени повеќе жени во однос на машкиот пол, кои се стекнале со вишо образование и средно образование.

Генерално, споредено од аспект на степенот на образование во Министерството за труд и социјална политика, повеќе од 60% се државни службеници кои се стекнале со диплома за високо образование.

Споредбено со изминатите години, во однос на внатрешната поставеност од аспект на структурата, очигледни се измените и зголемувањето на бројот на сектори, одделенија во рамките на секторите, како и зголемување на бројот на предвидени државни советници, други раководни лица и државни службеници во Систематизацијата на Министерството за труд и социјална политика.

Правилникот за вратрешната организација за систематизирање на работните места често претрпува измени и дополнувања. Само во 2016 истата беѓе дури 4 пати променета. Сметам дека тоа не може да биде показател дека се создаваат на квалитетни политики или подобри услови за да бидат креирани поквалитетни политики и мерки за ранливите категории во општеството. Сето тоа не е ниту гаранција за јакнење на капацитетите во институцијата, вклучувајќи ги внатрешните сегменти каде е утврден дефицит, а најмалку запазување и почитување на системот за градење на кариера. Постојат важни сектори каде бројот на вработени е помал од реално потребниот број на административни службеници и исто така постојат важни сектори и одделенија каде што нема вработено или по хоризонтална мобилност прераспределено административен службеник на тоа место. Тука спаѓа примерот со Секторот за управување со човечки ресурси, каде во моментот нема раководител на сектор. Постојат сектори каде има дури по двајца државни советници, претставено погоре и преку бројки, што лично сметам дека не е воопшто неопходно. Согласно една од измените и дополнувањата на Правилникот за внатрешна организација на работните места, дополнително е систематизиран нов сектор, односно Секторот за децентрализација и развој на услуги од социјална заштита на локално ниво, во чиј состав се 2 одделенија, но сепак се констатира дека тој сектор во моментот е без раководител, односно фактичката состојба говори само на прераспoredување по хоризонтална линија само мал број на административни службеници од останати сектори во новиот сектор. Во тој сектор во моментот нема никакви работни активности согласно надлежноста на секторот.

Ваквата тенденција на брзи промени, каде се отвараат нови места, а во исто време постојат одредени исклучително важни работни позиции кои не се пополнети, сметам дека треба да претрпи дополнителни анализи и преглед од последните години, за бројот и видот на квалификуваниот профил на вработени, оценка за неопходноста на чекорите кои биле превземени од аспект на кадровскиот потенцијал, анализа на моменталната структура и секако можниот дефицит и суфицит на кадаровската фактичка состојба во институцијата. Сето тоа би не довело

во една кадровска стабилност во МТСП и рационална поставеност на сите структури во согласност со Правилникот за внатрешна организација на работните места, и секако би довело до правилото на почитување принципот на градењето на професионалната кариера на административните службеници, со што во иднина би се избегнало било какви политички влијанија во оформување и создавање на кадровските капацитети на министерството.

2.2. СРБИЈА

Во Србија исто како и во Република Македонија, надлежно е едно министерство кое ја покрива областа на социјалната политика. Но, ваквата состојба е од 2004 година па навака, каде сите дејности поврзани со социјалната заштита се обединети во едно министерство и тоа Министерството за труд, вработување, боречка и социјална политика. Во периодот од 2001 до 2004 година, во Србија постојат две министерства надлежни за спроведување на социјална политика и тоа Министерство за труд и вработување и Министерство за боречка и социјална политика. Тоа што е карактеристично за тој тригодишен период е исто што денес постои во Хрватска, а што ќе биде претставено веднаш по приказот на состојбите во Србија.

2.2.1. Управување и администрирање на социјалната политика во Р.Србија

Врз основа на член 16 од Законот за министерствата ("Службен весник на РС", бр 44/14), Министерството за труд, вработување, боречка и социјална политика врши активности преку државна администрација кои се однесуваат на: систем во областа на работните односи и правата на работниците во сите форми на работа, освен во државните органи и локалната самоуправа и автономните покраини, јавни агенции и јавни услуги; безбедност и здравје при работа; инспекциски надзор во областа на работните односи и безбедност и здравје при работа; синдикално организирање; штрајк; остварувањето и заштитата на правата од работен однос на работниците на привремена работа во странство; склучување на договори за испраќање на вработените да работат во странство и испраќање на работниците на привремена работа во странство; евиденција во областа на трудот; соработката со меѓународните организации во областа на трудот и вработувањето; меѓународните конвенции од областа на трудот, здравје и заштита при работа; политиката на антидискриминација; системот за социјална заштита; систем на семејна грижа; брак; родова еднаквост; популациона политика; планирање на семејството, семејството и децата; правата и

интеграција на бегалците и раселените лица, повратници од договорите за реадмисија, Ромите и другите ранливи групи; системот на пензиското и инвалидското осигурување; социјална сигурност и социјална заштита на воените осигуреници; учество во подготовка, склучувањето и примената на меѓународните договори за социјално осигурување; заштита ветеран-инвалидското осигурување, заштита на цивилни воени инвалиди и членови на семејства на лица во воена служба; зачувување на традицијата на Србија војни; Заштита на споменици и спомен обележја на Србија војни, воени гробови и гробишта борци во земјата и странство; ветеранот-инвалидско и организации и здруженија на лица со посебни потреби, како и други работи утврдени со закон.

Министерството за труд, вработување, боречка и социјална политика креира и спроведува политики за вработување во земјата и во странство; упатување на невработените граѓани да работат во странство; следење на трендови на пазарот на трудот во земјата и во странство; евиденција во областа на вработувањето; подобрување и унапредување на вработувањето; стратегија, програма и мерки на активна и пасивна политики за вработување; вработување на лица со посебни потреби и други лица кои се во незавидна положба; развој и обезбедување на социјални вработување и социјално претприемништво; технолошки вишок; остварувањето на правата кои произлегуваат од осигурување на невработените и други права на невработените лица и стечајни работници; подготовка на национална квалификација стандарди и предлагање на мерки за подобрување на системот на образование на возрасни; предлагање и следење на спроведувањето на стратегии во областа на миграцијата врз пазарот на трудот; учество во склучувањето на договори за вработување со странски работодавци и други договори кои се однесуваат на вработувањето, како и други работи утврдени со закон.

Инспекторат за труд, како административен орган во состав на Министерството за труд, вработување, боречка и социјална политика, врши инспекциски активности и поврзани на стручни работи од областа на работните односи и безбедност и здравје при работа во врска со:

редовен надзор и контрола; истрага на смртни случаи, колективни и потешки повреди на работа; утврди исполнувањето на условите во областа на безбедноста и здравјето при работа, пред започнување со работа на работодавачот, како и други работи утврдени со закон.

Во согласност со Законот за безбедност и здравје при работа, безбедност и здравје при работа, како административен орган во состав на Министерството за труд, вработување, боречка и социјална политика ги врши работите што се однесуваат на подготовка на прописите од областа на безбедност и здравје при работа и давање критики за нивното спроведување; изработување на стручни основа за подготовка на Националната програма за развој на безбедноста и здравјето при работа и следење на нивното спроведување; следење и проценка на состојбата на безбедноста и здравјето при работа и подготовка на предмети за уникатен уредување на безбедност и здравје при работа, кои се предмет на Законот за безбедност и здравје при работа и други прописи; поттикнување на истражување и развој во областа на хуманизација на работата; обезбедување на техничка помош во областа на здравјето и безбедноста; изготвување на методологија за вршење на инспекции и тестови од областа на безбедност и здравје при работа; проучување на причините и појави кои резултираат со повреди, професионални болести и болести поврзани со работата; организирање на стручни испити, кои се чуваат; Надзор над законитоста на работата на правните лица и претприемачи, како и одговорните лица од дозволата и подготовка на предлог-одлуки за издавање и одземање на лиценци, кои се чуваат; собирање и анализа на податоци за професионални повреди, професионални заболувања, болести поврзани со работата и случувања кои влијаат на здравјето на вработените; извршување на информации и документација од областа на безбедноста и здравјето на вработените; организирање на конференции, спроведување на обука на работниците, работодавачите, лица за безбедност и здравје при работа, инспектори, итн, објавувањето на различни материјали и информирање на јавноста за состојбата во областа на безбедност и здравје при работа; спроведување на меѓународните акти од областа на безбедност и здравје при работа; поттикнување на образованието и развојот на

култура на работа во областа на безбедноста и здравјето при работа и други активности во оваа област.

Преку институционалната поставеност и органограмот на министерството задолжено за ресорот социјална политика, за разлика од Република Македонија има различен назив, но во суштина слични/исти надлежности од областа на социјалната политика, ќе ја разгледаме институционалната поставеност, спецификите и надлежностите на споменатото министерство.

Министерството е предводено од министерот. Министерот го претставува министерството издава прописи и одлуки во управните и други индивидуални работи и одлучува за други прашања од надлежност на министерството.

Министерот е одговорен пред Владата и Собранието за работа на министерството од сите области во надлежност на министерството.

Министерството може да има еден или повеќе државни секретари кои засвојата работа одговараат пред министерот и на Владата. За разлика од Србија, во Македонија, за надлежното министерство, согласно регулативата во нашата земја, во министерството е предвидено исклучиво само еден државен секретар.

Државниот секретар му помага на министерот во рамките на овластувањата, кои тој му ги одредува. Министерот може да овласти државен секретар да донесува прописи или да има право на глас на седниците на Владата.

Кога министерството има повеќе државни секретари, министерот писмено овластува еден од нив да го заменува кога тој е отсутен или спречен.

Државниот секретар кој го именува и разрешува Владата на предлог на министерот и неговата канцеларија, престанува со прекинување на должностите на министерот.

Министерството има помошници министри, кои одговараат пред министерот. Помошник-министер раководи со одредена област од Министерството, за одреден сектор. Помошниците-министри се именувани од Владата со мандат од пет години, на предлог на министерот, во согласност со Закон за регулирање на статусот на државните службеници.

Секретар во министерството им помага на министерот во управувањето со човечки ресурси, финансии, информатичката технологија и други прашања и усогласување на работата внатрешните единици и соработува со други органи. Секретарот на Министерството го поставува Владата за пет години, на предлог на министерот, во согласност со Законот за регулирање на статусот на државните службеници.

Министерот може да назначи најмногу три специјални советници. Правата и обврските на Специјалниот советник на министерот се регулирани со договор, во согласност со општите правила на граѓанското право, надоместок за работата во согласност со условите пропишани од Владата. Бројот на специјалните советници на министерот се утврдува со акт на Владата за секое министерство.

Со органот во состан на Министерството раководи директор кој за својата работа одговара пред министерот. Директорот е именуван од страна на Владата со мандат од пет години, на предлог на министерот, во согласност со Законот за регулирање на статусот на државните службеници. Помошник директор раководи со работата во една или повеќе меѓусебно поврзани области во рамките на телото и одговара за својата работа на директорот и на министерот. Помошник директор назначен од страна на Владата за пет години, на предлог на министерот, во согласност со Законот за регулирање на статусот на државните службеници.

Графикон бр.2 Органорам на Министерство за труд, вработување, боречка и социјална политика во Р. Србија



Согласно Законот за државната управа („Службени гласник Република Србија“, број 79/05, 101/07 и 95/10) со органот раководи министер, државен секретар, помошник министер и секретар на министерот, додека со органите во состав на министерството раководи директор.

Во наративниот преглед на организационата структура на министерството, за извршување на работите од надлежност на министерството, истото е организирано и поделено на основни единици за: Сектор за трудот; Секторот за вработување; Сектор за пензиско и инвалидско осигурување; Сектор за семејна грижа и социјална заштита, Сектор за боречко-инвалидска заштита; Сектор за заштита на лицата со инвалидност; Сектор за економски и финансиски прашања; Сектор за развој и планирање и Сектор за меѓународна соработка, европска интеграција и проекти.

Секој од овие 9 сектори, во согласност со организационата структура и своите надлежности, врши дејности поврзани со областите за кои е надлжено министерството, и тоа областа на пазарот на труд, пензиското и инвалидско осигурување, социјалната заштита, како и боречко-инвалидската заштита.

Во рамките на министерството постојат посебни внатрешни единици и органи во состав како : Кабинет на министер, Група за внатрешна ревизија, Група за јавни набавки и правни работи, како и органи во состав: Инспекторат за труд и Управа за безбедност и здравје при работа.

Може да забележиме дека не постои воочлива разликана органите во состав и нивните надлежности во споредба со министерството во Република Македонија. Меѓутоа она што може да се забележи, е помалиот број на сектори во однос на бројот на сектори во Министерството за труд и социјална политика во Македонија.

Следно, преку прегледот на бројот на вработени, поделени по сектори, а и вкупниот број на вработени во министерството во Србија, ќе ја добиеме и сликата на систематизирани и пополнети работни места во

Министерството, вклучувајќи ги и органи во состав на Министерството заклучно со 31 мај 2016.

Табела бр.2 Број на вработени во Министерството за труд, вработување, боречка и социјална политика

Организациона единица	По систематизација			Вкупно	Пополнети работни места			Вкупно
	државни службеник на позиција	државен службеник извршител	Вработени за помошни работи		државни службеник на позиција	државен службеник извршител	Вработени за помошни работи	
Државни секретари	6			6	5			5
Сектор за труд	1	14		15	1	12		13
Сектор за вработување	1	18		19	1	14		15
Сектор за ПИО	1	11	1	13	1	8	1	10
Сектор за грижа на семејство и социјална заштита	1	44		45	1	37		38
Сектор за боречко-инвалидска заштита	1	15	1	17	1	14	1	16
Сектор за заштита на лица со инвалидитет	1	5	1	7	1	5	1	7
Сектор за економско-финансиски работи	1	22		23	1	16		17

Сектор за развојни работи и работни планирања	1	43	10	54	1	35	8	44
Сектор за меѓународна соработка, европска интеграција и проекти	1	10	1	12		7	1	8
Кабинет министер		5	2	7		2		2
Група за интерна ревизија		3		3		2		2
Група за јавни набавки и правни работи		4		4		3		3
Инспекторат за труд	2	277	6	285	2	257	6	265
Управа за безбедност и здравје при на работа	1	8	1	10	1	8	1	10
Вкупно	18	479	23	520	16	420	19	455

Извор: Сопствена изработка врз база на податоците добиени податоци (2015)

Очигледна е искористеноста на скоро сите предвидени работни места со систематизацијата, од табелата може да се види дека повеќе од 90% се пополнети работните места, во споредба со оние што се систематизирани во планот за вработување.

Ангажирани со договор за привремена работа заклучно со 31 мај 2016: 40 лица. Министерот за труд, вработување, боречка и социјална политика има назначено три специјални советници, а покрај државните

службеници има вработени лица за помошни работи кои немаат статус на државни службеници.

Следно, преку претставување на двете министерства во Република Хрватска, надлежни за спроведување на надлежностите од сферата на социјалната политика, ќе можеме на крај да направиме споредба на сите министерства од сите три земји, Македонија, Србија и Хрватска, она што и беше поставено како крајна цел, за вториот дел од магистерскиот труд.

2.3.ХРВАТСКА

За разлика Република Македонија и Република Србија, во Република Хрватска, а во врска со политиките кои се однесуваат на оваа магистерска тема, односно креирањето на социјалната политика и нудењето на услуги од социјалата е поделено во два ресора, односно две одделни министерства. Впрочем таква состојба денес можеме да ја сретнеме во многу европски и светски земји. Сегашното Министерство за труд и пензиски систем, од деведесетите па навака, често трпи измени во називите, а со тоа и во надлежностите. Па така од 1990-1992 година покрива надлежности од областа на трудот, социјалната политика и семејство. Од 1993 година па се до 2000 година овој ресор е со назив Министерство за труд и социјална политика, исто како што е и денешното наше ресорно министерство во Македонија. Некаде од прилика од 2003 година овие дејности преминуваат во Министерот за економија, труд и претприемништво. Од 2009 година па се до денес останува поделбата на две министерства надлежни за прашањата и политиките од областа на социјалната заштита.

Станува збор за до пред извесен период за Министерство за социјална политика и млади и Министерство за труд и пензиски систем. Министерството за социјална политика и млади од пред скоро време е преименувано во Министерство за демографија, семејство, млади и социјална политика.

Во овој труд ќе дадеме приказ за двете министерства, бидејќи и двете покриват прашања од системот на социјална политика.

2.3.1.Министерство за демографија, семејство, млади и социјална политика

Министерството за демографија, семејство, млади и социјална политика во рамки на своите надлежности врши мониторинг и анализа на демографските трендови и случувања во Хрватска, особено промените

на населението, природните движења, миграција на населението и структурата на населението; предлага мерки за зголемување на наталитетот, балансирање на старосната структура, одржување на просторната рамнотежа на населението; креира политки со кои би ги мотивирале младите да останат во Хрватска, мерки за поддршка на родителството и мерки во насока на усогласување на семејниот и професионалниот живот; ја координира работата на државните органи и другите органи во остварувањето на активностите на демографските движења и политики на населението; предложени од страна на хрватската Влада ги менува законите и прописите од областа на демографската политика; врши активности во насока на подигање на свеста и едукација на луѓето за важноста на демографските проблеми и ревитализација на населението; обезбедува поддршка за локалните и регионалната самоуправа и граѓанското општество во изработката на сопствените програми во насока на демографскиот развој.

Министерството има надлежности да врши и да управува со стручните консултации во врска со: бракот и брачните односи и посебна заштита за семејства со нарушени меѓусебни односи; односите меѓу родителите и децата; заштита на децата чии родители се разделени, заштита на деца без родители и родителска грижа, поттикнување на одговорно родителство, одржување и заштита на членовите на семејството; поттикнување на развојот на програмата за работа во развојот на заедницата и промоција на волонтерството и трудовите организации, кои ги поддржуваат родителите, семејствата, децата, младите, лицата со хендикеп и постарите лица, сите социјално ранливи групи на населението; поттикнување на воспоставувањето на советувалишта за деца, млади, родители, лица со посебни потреби, постари лица и жртви на семејно насилство и да вршат стручни и инспекцискиот надзор над нивната работа; проучување и истражување на современите проблеми на семејства, деца, млади луѓе, лица со хендикеп и постари лица и обезбедување на превентивни и терапевтски помош.

Министерството е надлежно и за работите кои се однесуваат на подобрување и унапредување на квалитетот на животот на младите луѓе

и изградба на целосна, сеопфатна и меѓусекторска младинската политика, која вклучува: креирање и спроведување на стратешките документи, законите, другите прописи, програми и проекти во областа на политиката за младите и нивните мониторинг и евалуација, особено во областа на вклучување партнерство на младите во процесите на учество во одлучувањето, секојдневното образование, рекреација и културата на младите, волонтерство и учество во развојот на граѓанското општество, промовирање на политичкото учество и заштита на човековите права, информации, мобилност и гаранција за квалитет и редовна поддршка, го организира и младинскиот сектор и неговите активности. Министерството развива политики и програми кои работат за борба против социјалната исклученост на младите луѓе и да им даде основа за сеопфатна, креативни и достоинствен живот во периодот на младоста. Министерството има пропишани законски надлежности за заштита на лицата и семејствата кои немаат доволно ресурси за да ги задоволат своите основни потреби, и тие треба преку своите активности и преку системот треба да помогнат да се отстранат причините за социјалната ранливост; воспоставување на мрежа на домови и установите за социјална заштита, семејство центри и мрежи и усогласување на нивната работа и обезбедување на техничка помош; спроведување на административни, инспекциски и стручни надзори на институции наменети за социјална добросостојба; одлучува за основање, укинување, и промени статусот на установите за социјална заштита; дисеминација и анализа на податоци за корисниците на социјална парична помош и развој на статистички истражувања и извештаи; унапредување на правата на лицата со посебни потреби, подобрување на квалитетот на животот и развојот на вонинституционални форми на заштита за лицата со посебни потреби; поттикнување на законски проекти за подобрување на квалитетот на животот на старите лица и на развојот на услуги за нивните потреби, развој на вонинституционалните форми на грижа за стари лица, вршење и други работи поврзани со грижата за старите лица кои не се во надлежност на други органи; заштита на жртвите на трговија со луѓе; заштита на бегалци и обезбедување интеграција на барателите на азил и лица под супсидијарна заштита, заштита на децата и младите со проблеми во

однесувањето и вклучување во секојдневниот живот по подолг престој во поправна установа; рехабилитација и ресоцијализација на зависниците и спречување на сите форми на зависност; контрола и следење на примената на надоместок за деца, мајчинство и родителско отсуство и бенефиции, како и помош за децата.

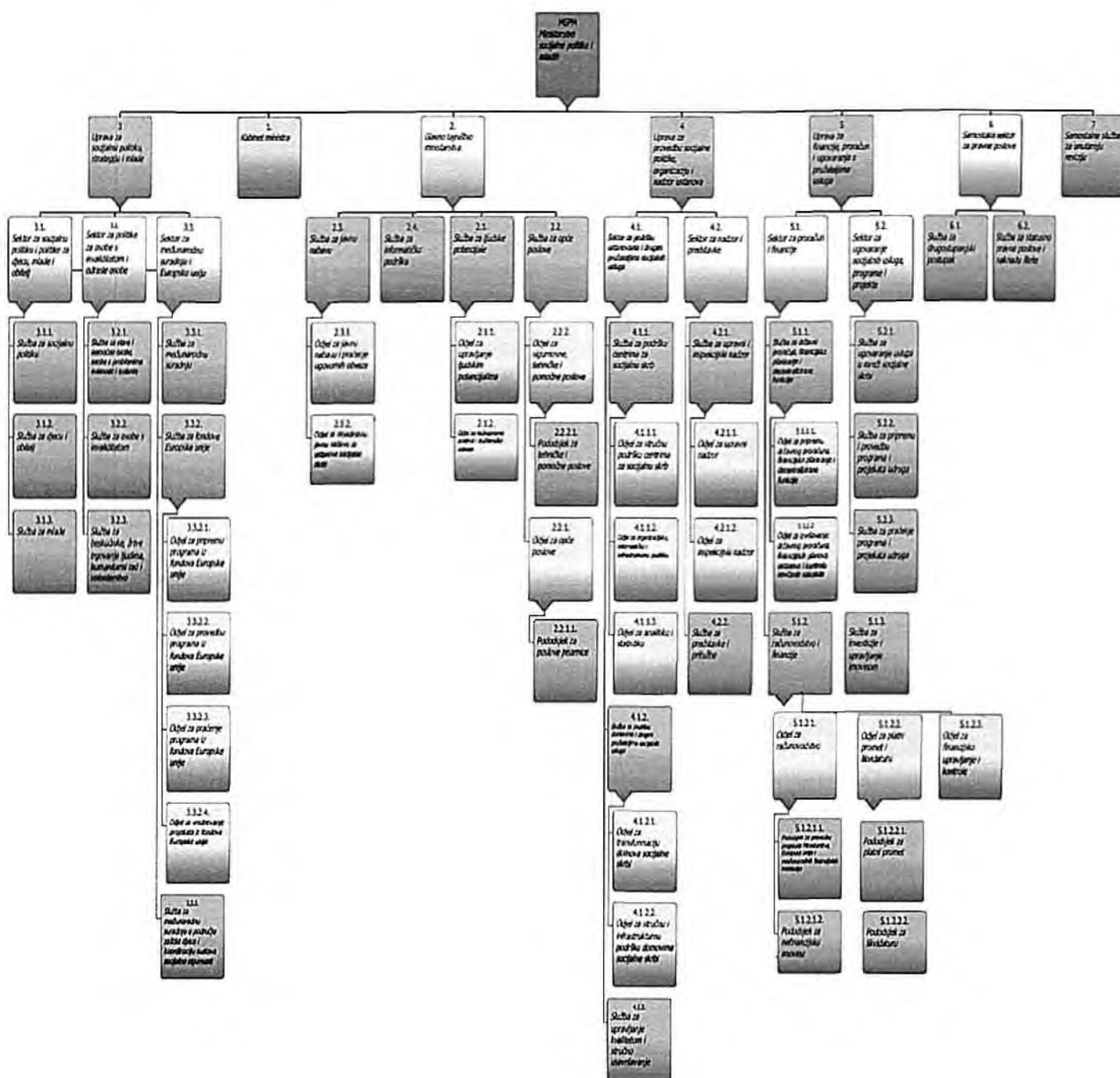
Министерството како ресорно министерство учествува во управувањето и депонирањето на акции и интереси на компаниите кои го сочинуваат државниот имот во сопственост на Хрватска, во смисла на компании ангажирани главно во активности од надлежност на ресорното министерство, утврдени со овој закон.

Министерството ги врши работите што се однесуваат на учеството на Хрватска во работата на Европската унија во областите под нејзина јурисдикција.

Фактот, што министерството пред извесно време е преименувано додавајќи ги поимите "демографија" и "семејство", укажува на фактот дека очигледно Хрватска следејќи ги трендовите на инвазивност во однос на миграциите, посебно на младите до 29 години, на некој начин го прифаќа алармот што е присутен на Балканот, и потребата од креирање на едни нови не само трендовски политики, туку и практично применливи, а наменети за младите луѓе, невработените и секако политики за поддршка на семејствата. Според категоризацијата на Европската унија за младите невработени се зема една просечна граница на млади до 29 години, што е и пракса во Република Македонија, и лично сметам дека тежнееме кон приматот на лидери во регионот на иселени млади невработени лица. Многу истражувања говорат дека наталитетот во источниот дел на Македонија е значително помал во однос на западниот дел. Потребно е време да се направи ревизија на Стратегијата за демографски развој која на предлог на Министерството за труд и социјална политика беше усвоена и донесена од страна на Владата на Р.Македонија, од која дел од мерките кои беа опфатени во Стратегијата, се регулираа преки законска интервенција и истата регулатива беше оспорена пред Уставниот суд, конкретно

мерката за паричен надоместок за секое прво, второ, трето и четврто дете. Со ревизија на стратегијата би се добило реална слика за придобивките од самата стратегија. Затоа, повторно ќе кажам лично сметам дека следејќи го примерот на Хрватска и Република Македонија треба да го подигне нивото на ангажираност во однос на демографските политики, ако се земе во предвид фактот дека во Министерството за труд и социјална политика постои одделение за демографски политики, кое сосема неадекватно е структурирано во Секторот за координација и техничка помош на министерот, а каде впрочем нема распоредено на работно место лице раководител на тоа одделение.

Графикон бр.3 Органограм на Министерство за демографија, семејство, млади и социјална политика во Хрватска



Извор: (MSPM, 2017)

2.3.1.2. Организациска и административна поставеност

Во однос на структурата на Министерството за демографија, семејство, социјална политика и млади има вкупно вработено 219 службеници. За спроведување на планираните активности поврзани со работата на

министерството, застапени се следните организациони единици: Кабинет на министер, Генерален секретаријат на министерството, Управа за социјална политика, стратегија и млади, Управа за спроведување на социјална политика, организирање и надзор на институции, Дирекција за финансирање, буџет и склучување на договори со даватели на услуги, Независен сектор за правни работи, Независна служба за внатрешна ревизија.

Надлежностите на овие 7 организациони единици во рамките на министерството се:

Кабинетот на министерот е посебна организациона единица во рамките на Министерството кое врши:

- административни и стручни работи за министерот и заменик-министерот и помошници министри
- Активности за протокол;
- Активности за протокол; работни места за обезбедување на насоки за подготвување на годишниот план за работа на Министерството и создавање на основа и насока за развој на целите и мерките во другите организациони единици
- активности поврзани со организацијата на одредени настани од страна на министерството
- активности поврзани со информирање на јавноста
- активности поврзани со објавувањето на информации на веб страната на Министерството
- работа во областа на односи со медиумите;
- задачи поврзани со апликации и поплаките на граѓаните за работата на министерството;
- задачите во врска со односите со хрватскиот парламент, Владата на Хрватска, министерствата и другите државни органи, како и со правни лица со јавни овластувања во рамките на министерството;
- активности поврзани со примање и препраќање на пошта до министерот, заменик-министер и асистент на министри;
- активности поврзани со обезбедување на документација и материјали за внатрешни организациони единици во рамките на министерството и

обезбедување на навремена испорака на материјали и други документи од надлежност на Владата на Хрватска и хрватскиот парламент,

- други стручни и административни работи кои се однесуваат на реализација на програмата за работа и активности на министерот, заменик-министерот и заменик-министерот;
- давање насоки за изработка на Стратешки план на Министерството и дефинирање на стратешките цели;
- донесување на насоки за долгорочните и среднорочниот развој

Генералниот секретаријат на Министерството е посебна организациона единица во рамките на Министерството која врши стручни и управни работи во врска со обезбедување на ефикасноста на работата и техничко усогласување на активностите на внатрешна организациона единица во рамките на министерството; подготвува предлог на план на министерството врз основа на нацрт планови за работа и другите организациони единици, координација и усогласување на активностите за следење и реализација на планот на министерството, се подготвува нацрт на прописите за внатрешна организација и за внатрешниот ред на министерството, на предлог на другите организациони единици на министерството, спроведува стратешки и стручни работи во врска со сите аспекти на управување со човечките ресурси на министерството, обезбедува ефикасност на целите на управување и извршување на сет на мерки за сите организациони единици на Министерството, како и на нивниот предлог и со нивното учество врши јавни набавки и следење на обврските од договорот за предлогот и со учество на други организациони единици и се грижи за следење на договорните обврски во рамките на својата надлежност. Врши надзор и координација на имплементацијата на мерките на целокупната заштита на лица, имот и објекти на министерството; ги врши работите што се однесуваат на заштита на нормалните и наменско користење на средствата и ресурсите за ракување, контрола и координација на спроведувањето на мерките за одбраната и безбедноста; врши стручни работи во врска со безбедноста при работа и противпожарна заштита, надзор на технички и поддршка на активности, следење и координирање на стручни и управни работи во врска со приемот и испраќањето на пошта; врши надзор над

работењето на поддршка и безбедност операции на ИТ во министерството; гарантира дека секој трошок е оправдан со реалната потреба и врши и други задачи ставени во надлежност на посебен закон или друг пропис.

Генералниот секретаријат на министерството е составен од: Одделот за човечки ресурси, Одделение за општи услуги, Одделение за јавни набавки, Услуги за поддршка.

За да нема повторувања во објаснувањето на надлежностите на министерството кои во подетален опис на почекот на ова поглавје се детално опишани, ќе го наведам само составот на Дирекцијата за социјална политика, стратегија и млади: Одделение за социјална политика и политиките за деца, млади и семејство, Секторот за лица со посебни потреби и возрасни, Сектор за меѓународна соработка и Европската унија.

Дирекцијата за имплементација на социјалната политика, организирање и надзор на институциите се утврди: Сектор за поддршка на институции и други даватели на социјални услуги, Сектор за надзор и претставки.

Дирекцијата за финансирање, буџет и склучување договори со утврдени даватели на услуги: Одделение за буџет и финансии, Сектор за договорни социјални услуги, програми и проекти.

Независната служба за правни работи е посебна организациона единица задолжена за право-нормативните работи.

Независниот Секторот за правни работи е организациона единица на министерството и врши стручни, административни работи и административни задачи поврзани со прв степен на жалбената постапка во рамките на својата надлежност; одлучува за жалби против решенија на центарот за социјална помош и др.

Независниот Сектор за правни работи е составен од: Оддел за жалбена постапка и Служба за статусно правни работи и надомест на оштетувања.

Независната внатрешна ревизија е посебна внатрешна организациона единица во рамките на министерството кое врши внатрешна ревизија на корисниците на министерството и буџет во рамките на својата надлежност; истражува, анализира и ги оценува системите и деловните процеси во рамките на опсегот на корисници на министерството и буџетот во рамките на својата надлежност врз основа на управување со ризикот, како и преку препораките дадени во ревизорските извештаи, врши својата советодавна улога; вршење на ревизии на усогласеност, ревизија на системи, финансиски ревизии и ревизии на успешност на работењето и управувањето со програмите на ЕУ. Исто така врши ревизии на работењето, во согласност со најдобрата професионална пракса, меѓународните стандарди за внатрешна ревизија и во согласност со Кодексот на професионална етика на внатрешните ревизори.

Визијата на Министерството за демографија, семејство, социјална политика и млади е општество кое ги почитува и реализира основните човекови и социјални права, каде се почитуваат младите ресурси, се заштитува и унапредува на квалитетот на животот на сите граѓани и во корист на корисниците на социјалните услуги, да се промовираат социјалните вредности, создавање на услови во кои граѓаните ќе живеат во меѓусебна почит и солидарност.

Мисијата е во насока на заштита на интересите и унапредување на правата на ранливите групи, особено семејства, деца, млади, стари лица и лица со посебни потреби преку развивање на модел на комбинација социјална политика, истовремено почитувајќи го принципот на супсидијарност, како и развој на стандардите.

Стратешките цели на Министерството за демографија, семејство, социјална политика и млади се:

1. Изработка на систематски пристап кон групи на корисници, преку подобрување на законската рамка и ефикасност на давателите на услуги
2. Подобрување на процесот на вклучување на кориснички групи во животот на заедницата

3. Благосостојба на ранливите групи преку создавање поефикасна координација на имплементацијата на националните и меѓународните стратешки документи

Заклучно со 2016 година, вкупниот број на државни службеници во Министерство за демографија, семејство, млади и социјална политика е 219 државни службеници.

Спроведени се вкупно 81 обуки, на кои 151 државен службеник учествувале во нивна професионална доквалификација преку обуките.

2.3.2. Министерство за труд и пензиски систем

Сегашното Министерство за труд и пензиски систем, од деведесетите па навака, често трпи измени во називите, а со тоа и во надлежностите. Па така од 1990-1992 година покрива надлежности од областа на трудот, социјалната политика и семејство. Од 1993 година па се до 2000 година овој ресор е со назив Министерство за труд и социјална политика, исто како што е денешното наше ресорно министерство во Македонија. Некаде од прилика од 2003 година овие дејности преминуваат во Министерот за економија, труд и претприемништво. Од 2009 година па се до денес останува поделбата на две министерства надлежни за прашањата и политиките од областа на социјалната заштита.

Министерството за труд и пензиски систем на едно место ги обединува заедно сите права поврзани со вработувањето, работните односи и пензиско осигурување.

Министерството за труд и пензиски систем подготвува и предлага мерки, активности и стратегии во областа на работните односи, пазарот на трудот и активните политики за вработување, здравјето и безбедноста на работниците, со задолжителни и доброволни пензиски и социјалната законски обврски, дава акцент и на социјалниот дијалог, како и работи на подготовка и спроведување на програми и проекти од на Европската унија.

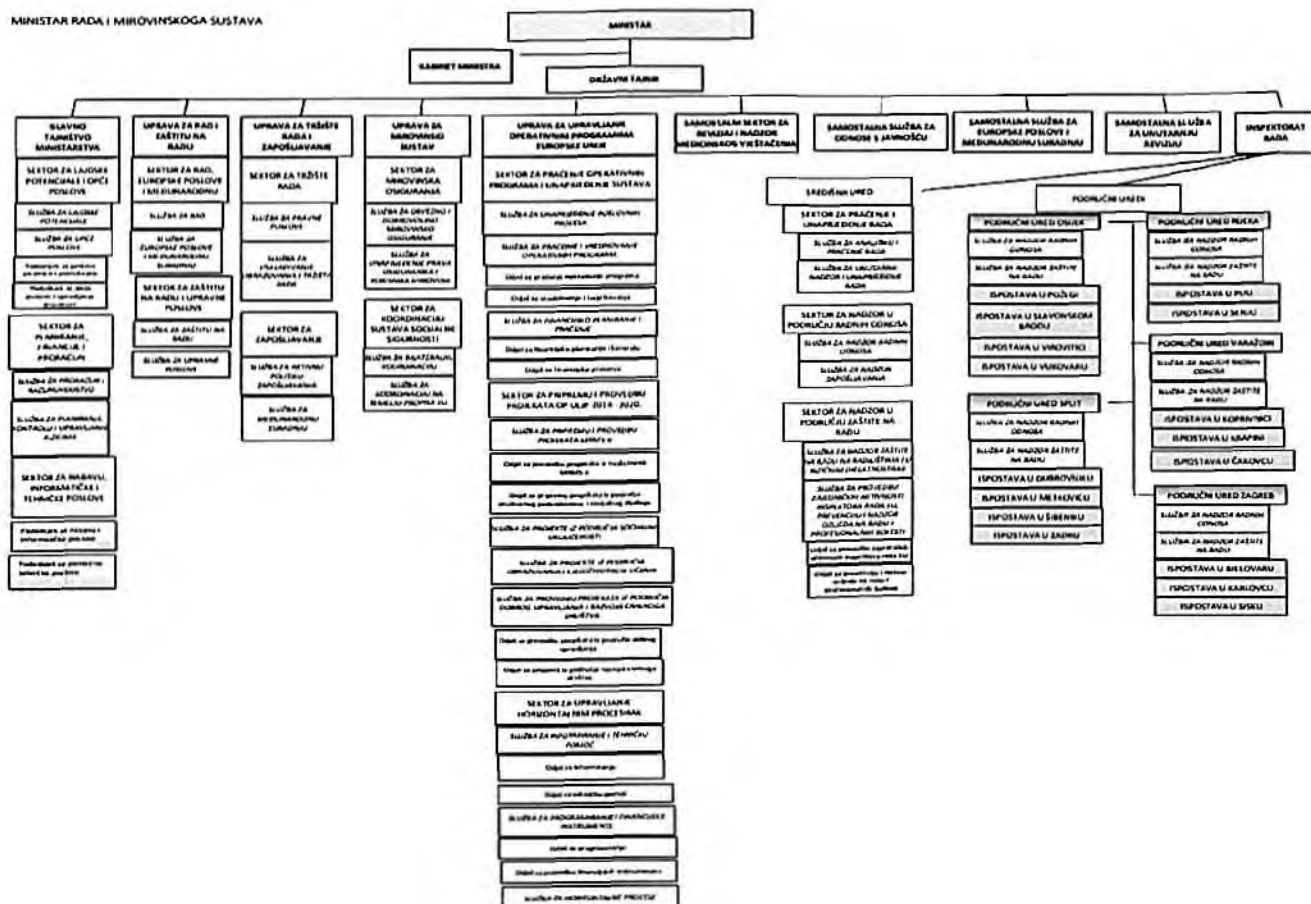
Важната улога на Министерството за труд и пензиски систем е поврзан со зголемување на општото ниво на економска активност на населението и побарувачката за работна сила. Преку други институции на пазарот на трудот Министерството за труд пензискиот систем се активно вклучени во решавањето на проблемот на структурните и просторно неусогласеноста помеѓу понудата и побарувачката на работна сила и систематско намалување на регионалните разлики во вработувањето.

Министерството за труд и пензиски систем е одговорно за систематското уредување на работните односи и безбедноста при работа во Република Хрватска. Во врска со законодавните активности и толкување на важечките законски одредби, решава проблемите со кои се соочуваат работниците и работодавачите во пракса и со тоа активно влијае на заштитата на човековите права и нивната примена, и значително работи да го намали бројот на работните спорови.

Министерството за труд и пензиски систем е одговорно за политики поврзани со пензиско осигурување во плата и систем кој се базира на индивидуалните капитализирани заштеди. Министерството за труд и пензиски систем предлага мерки со кои ќе се обезбеди одржливост на пензискиот систем, со што ќе се елиминираат проблемите во системот и со кои ќе се обезбеди правично остварување на правата. Министерството за труд и пензиски систем, заедно со телата за спроведување (пензискиот фонд) е одговорен за донесувањето и преглед на наоди и мислења во врска со попреченоста.

Министерството за труд и пензиски систем е одговорно за управување и спроведување на Оперативната програма за развој на човечки ресурси во рамките на ИПА Компонента IV и подготовка за испорака и имплементација на Европскиот социјален фонд. Министерството за труд и пензиски систем е исто така одговорно за социјално партнерство и односи со синдикатите и здруженијата на работодавачи во областа на работните односи, на пазарот на трудот и вработувањето.

Графикон бр.4: Органограм на Министерството за труд и пензиски систем во Р.Хрватска



Извор: (MRMS, 2016)

Во март месец 2017 година на Седница на Влада донесена е новата Уредба во врска со организациска поставеност и структура на Министерството за труд и пензиски систем.

Членот 2 од Уредбата за вршење на работите на Министерството за внатрешни организациони единици предвидува: Кабинет министерот, Генерален секретаријат, Сектор за труд, Управување со пазарот на трудот и вработувањето, Управување со пензискиот систем, Управување на оперативните програми на Европската унија, Независен сектор за ревизија и контрола на медицински експерт, Независна служба за социјално партнерство, Самостоен оддел за односи со јавноста, Самостоен оддел за внатрешна ревизија и Инспекторат за труд.

Во однос на визијата, Министерството за труд и пензиски систем има насочена визија за заштита и зајакнување на правата на работниците, невработените и пензионерите преку систем на давање заложби и работа на социјалниот дијалог.

Мисијата на ова министерство е да се зголеми конкурентноста на работната сила и да се обезбеди социјална сигурност во староста, да се афирмира вредноста и достоинство на работа, да се промовира важноста од инвестирањето во човечки капитал преку едукација и стекнување на нови вештини, да обезбеди прилагодени систем за образование и обука во согласност со барањата на пазарот на трудот и промовирање на еднаквите можности на пазарот на трудот како и да се олесни пристап на маргинализираните социјални групи и категории на население на пазарот на трудот.

И двете министерства кои ја покриваат областа на социјалната политика, во структурите покрај Кабинетот на министерот и Генералниот секретаријат, составени се од две до три управи кои покриваат надлежности кои се специфични и утврдени согласно закон, како и

независни сектори и независни служби, кои се во рамките на двете министерства.

Заклучно со 2016 година, вкупниот број на државни службеници во министерството е 384.

Во однос на обуките на државните службеници, планови за обука на годишна основа или на било која друга основа, министерството има подготвено Предложениот план за обука/едукација конкретно за 2016 година и го има доставено до Министерството за администрација, која во согласност со член 93, став 4 од Законот за државни службеници го подготвува и до Хрватската Влада го поднесува за усвојување на планот за обука на државните службеници.

Во 2016 година спроведени се вкупно 57 обуки на државни службеници, додека 48 државни службеници ги посетиле 57-те обуки реализирани во 2016 година.

2.4. Споредбени специфики на административните капацитети за социјалната политика во Р.Македонија, Србија и Хрватска

После ваквиот детален приказ на институционалната организациска поставеност, структурата на министерствата во трите земји како и областите што ги покриваат од делот на социјалната политика, тука вклучувајќи ја Република Македонија, Република Србија и Република Хрватска, во еден табеларен и појасен преглед претставено е во табелата бр.3 , по ресори, дејности што покриваат и број на вработени во секое одделно министерство, како и од прилика износот на буџетски сретства за 2016 година, претставено во евро валута.

Табела 3: Организациона и административна поставеност на социјалната политика во Р. Македонија, Србија и Хрватска

Држава	Македонија	Србија	Хрватска	
Ресорна институција	1. Министерство за труд и социјална политика	1. Министерството за труд, вработување, боречка и социјална политика	1. Министерство за демографија, семејство, млади и социјална политика.	2. Министерство за труд и пензиски систем
Дејности на ресорната институција	-Социјална заштита -Детска заштита -Пазар на труд и безбедност и здравје при работа -Пензиско и инвалидско осигурување -Еднакви можности и недискриминација -Борци и воени инвалиди -Декада на Ромите -Евроинтеграции	-Социјална заштита -Детска заштита -Пазар на труд и безбедност и здравје при работа -Пензиско и инвалидско осигурување -Боречко-инвалидска заштита -Еднакви можности и недискриминација -Борци и воени инвалиди	-Демографија -Социјална заштита -Политики за млади -Детска заштита	-Пазар на труд и безбедност и здравје при работа -Пензиско и инвалидско осигурување
Број на вработени	356	455	219	384
Буџет 2016	приближно 2.500.000 евра	Приближно 1.226.586.926 евра	приближно 624.449.141 евра.	приближно 5.572.885.924 евра

Извор: Сопствена изработка врз база на податоците добиени од ресорните министерства во Р. Македонија, Србија и Хрватска.

Во оваа анализа целта е институционалната и професионална поставеност и оттука, капацитетите со кои располагаат за вршење на дејностите за кои се задолжени согласно закон. Република Македонија и Србија во својот институционален систем, имаат само едно ресорно министерство кое ги покрива областите од системот на социјалната заштита. За разлика од овие две земји, Република Хрватска располага со две министерства. Од расположливите податоци, скоро сите министерства покриваат исти надлежности за исти области покриваат.

Може да се забележи дека одредени области се структурирани во форма на одделенија во рамки на сектор, како на пример Одделение за имплементација на Стратегијата и Декадата на Ромите нешто што во споредба со органограмот на министерствата во Република Србија и Хрватска, не може да се забележи дека постои во структурата на ниво на одделение. Вака слични компарации може да се направат и забележи дека одредени области структурирани во форма на одделение, во нашата земја постојат на ниво на сектори, како на пример Секторот за еднакви можности, кој ја покрива и областа на недискриминацијата. Но, сепак суштински нема огромни разлики во однос на структурата, областите од социјалната политика што се предвидени согласно законската регулатива во трите земји се речиси исти. Бројот на сектори во Министерството за труд и социјална политика е поголем во однос на надлежните министерства во Србија И хрватска. Ова важи и за бројот на државните советници, кој согласно решенијата за распоредување и решенијата за плата се од административни службеници од највисок ранг, кои имаат и највисока месечна бруто и нето плата. Во споредба со надлежното министерство од Србија, МТСП има околу стотина вработени помалку, додека во однос со двете надлежни министерства во Хрватска МТСП има околу 200 вработени помалку. Но, согласно бројот на население во Република Македонија, споредбено со бројот на население на Србија и Хрватска, неможеме да забележиме дека МТСП има голем дефицит на вработен професионален кадар. Согласно потребите, доколку сметаме дека сите овие 356 административни службеници се квалификувани, согласно однапред утврдени критериуми за работните позиции, и истите се правилно распоредени и подеднакво одговараат на работните обврски кои произлегуваат од описот и попис на работни задачи согласно Правилникот за врантрешна систематизација на МТСП, можеме да сметаме дека во однос на бројот на вработени МТСП е доволно кадровски екипиран за да одговори на сите свои надлежности и обврски поврзани со креирањето на јавните политики. Меѓутоа ваквата констатација само од аспект на квантитет, како нумерички приказ. Во однос на проекцијата на фискалната рамка, односно буџетот на министерствата од Табелата број 3 очигледно е дека Министерството за труд и социјална политика располага со најмал буџет

во споредба со министерствата во Србија и Хрватска, скоро двојно помалку од Министерството за труд,вработување, боречка и социјална политика во Србија и близу исто како едно од двете министерства во Хрватска односно близу ист износ на буџет како Министерство за демографија, семејство, млади и социјална политика од Хрватска. Ова министерство, согласно планираните проекции за буџетот за 2017 и 2018 планира зголемување на буџетот, од прилика за $\frac{1}{4}$ од постоечкиот буџет. Далеку е поголем буџетот на Министерството за труд и пензиски систем во Хрватска нешто повеќе од четири пати поголем буџет во однос на Министерството за труд,вработување, боречка и социјална политика во Србија и видливо од податоците во Табела 3, има нешто близу околу 9 пати поголем буџет во однос на Министерството за труд и социјална политика на Македонија. Сепак не може да се изостави и фактот дека од овие 3 земји, единствено Хрватска е земја членка на Европската Унија, додека Македонија и Србија претендираат да бидат дел од европското семејство.

3. Процена на влијанието на обуките врз вештините на административниот кадар во домен на социјалната политика во РМ

За потребите на согледување на конкретните влијанија на обуките врз административните капацитети за спроведување на социјалната политика во Р.Македонија, беше спроведено анкетно истражување на дело од вработените при МТСП. Спроведеното истражување имаше за цел да утврди дали институционалните и професионалните капацитети во Министерството за труд и социјална политика влијаат врз обемот, начинот и иновативноста во креирањето на социјалната политика во Република Македонија. Истражувањето се одвивање во периодот од јули до септември 2015 година.

Според претходно поставените цели и задачи, а врз база на мал, не репрезентативен, но индикативен примерок на испитаници, се добија систематизирани и објективни сознанија за институционалните и професионалните капацитетите на Министерството за труд и социјална политика, вештините со кои располагаат професионалните кадри и кои влијаат врз градењето на социјалната политика во Република Македонија.

Со вкрстување на добиените резултати од одговорите дадени на прашалникот, добиените резултати јасно преку конкретни бројки се презентирани во графикони.

Исто така, истражувањето има за цел да ги утврди професионалните капацитети, вложување во кадрите преку спроведување на обуки, тенденцијата и ефектите од истите во Министерството за труд и социјална политика како надлежна институција за креирање на социјалната политика во Република Македонија.

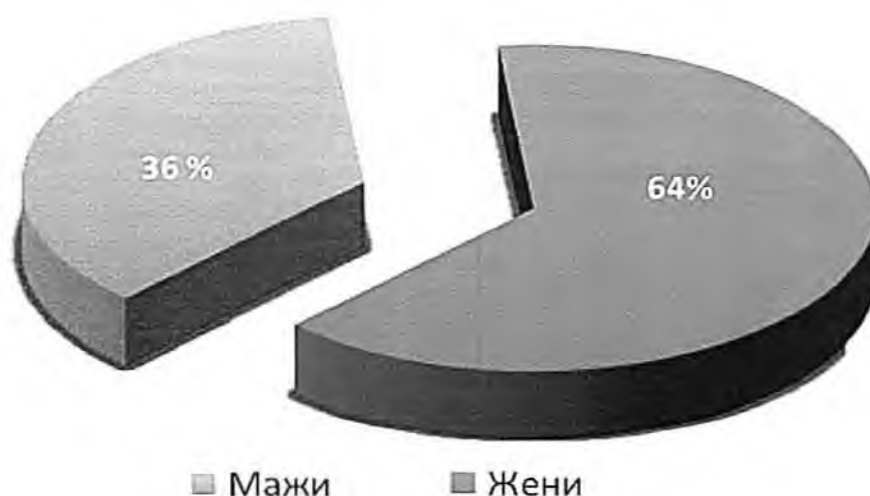
Тоа има за цел и да го утврди профилот на стручните кадри, нивната образовна подготовка, континуираната едукација и типот на обуки кои ги имат посетено вработените во Министерството за труд и социјална политика во минатите години.

Целта не е само да се даде опис на состојбите, туку да се направи анализа за тоа колку досега различните видови на обуки придонеле за развивање на различни професионални капацитети за креирање на социјална политика при Министерството за труд и социјална политика.

Прашалникот за проценка на влијанието на обуките врз вештините на административниот кадар во домен на социјалната политика беше доставен до над 80 вработени лица во Министерството за труд и социјална политика, од различни сектори. Прашањата во прашалникот беа поставени од затворен и отворен тип. Изборот на лицата беше направен по случаен избор преку нивните електронски адреси. Од испратените прашалници, назад беа вратени 70 одговорени прашалници.

Со прашалниците беа опфатени 36% мажи и 64% жени, што донекаде ја одразува и процентуалната застапеност на обата пола како административни работници во Министерството за труд и социјална политика (графикон 1).

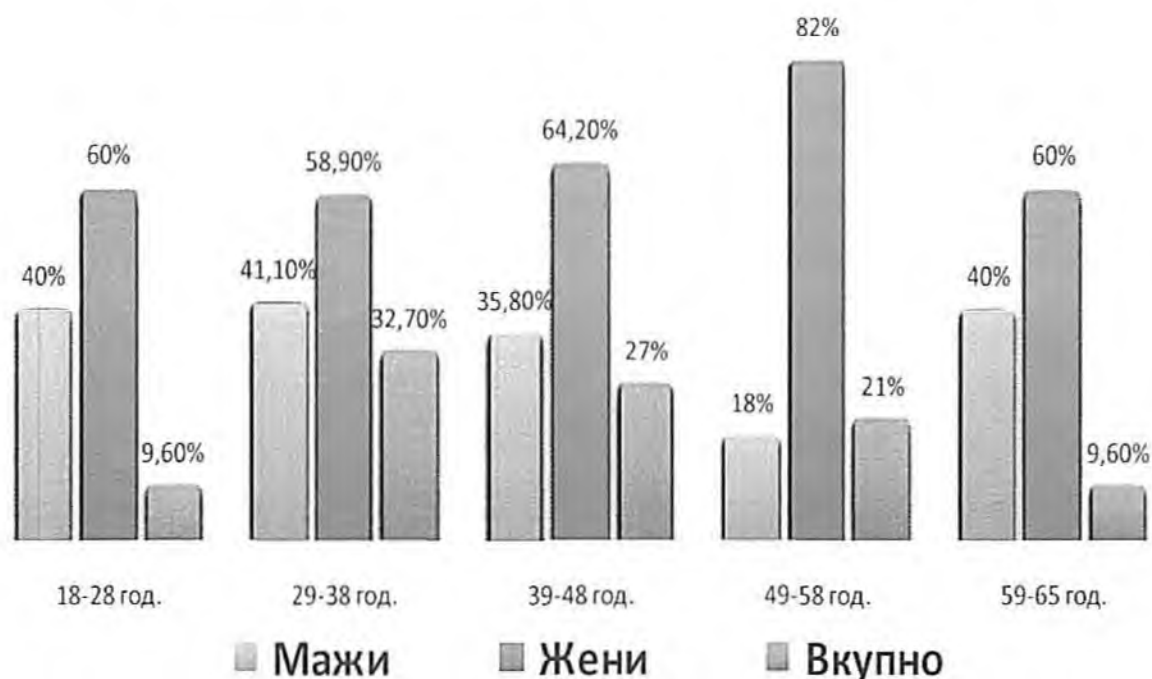
Графикон 1 : Вкупен број на испитаници



Возрасната структура на административниот кадар (графикон 2) опфатен со прашалникот е следната:

- многу мал процент од административниот кадар, односно 9,6% се на возраст од 18-28 години, а од нив 40% се жени и 60% мажи;
- една третина или 32,7% се на возраст од 29-38 години, од кои повеќе од половината или 58,9% се жени а 41,1% мажи;
- 27% се на возраст од 39-48 години од кои значително повеќе или 64,2% се жени а 35,8 мажи;
- 21% се на возраст од 49-58 години од кои доминантно или 82% се жени а само 18% се мажи;
- и значително мал процент на административни службеници или само 9,6% се на возраст од 59-65 години од кои повеќето се жени-60% а 40% се мажи.

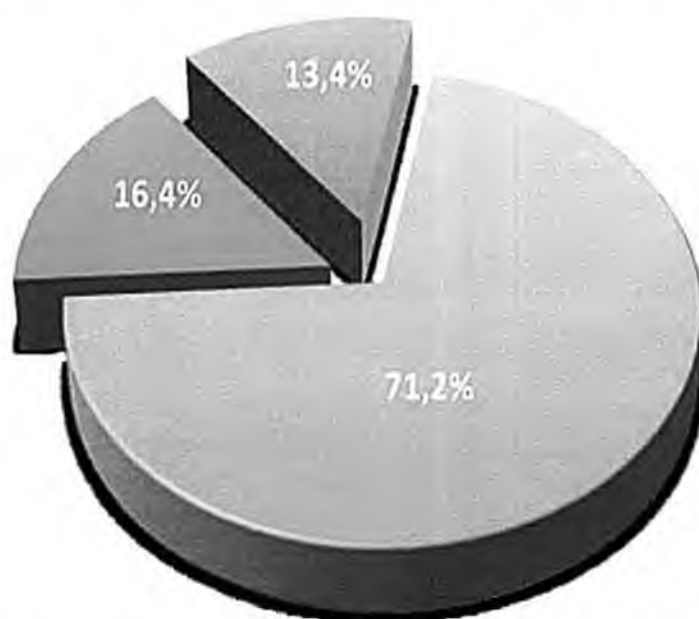
Графикон 2 : Старосна структура на испитаници



Од аспект на искуството на анкетираниите лица (графикон 3), одговорите во прашалниците покажуваат дека значително мнозинство, односно 71,2% се со работно искуство од над 5 години, додека останатите-15,4%

се со работно искуство од 3 до 5 години, и 13,4% се со работно искуство од до 2 години.

Графикон 3 : Работно искуство на испитаниците



■ Над 5 год. ■ Од 3 до 5 год. ■ Под 2 год.

3.1. Влијание на обуките врз вештините на вработените при МТСП

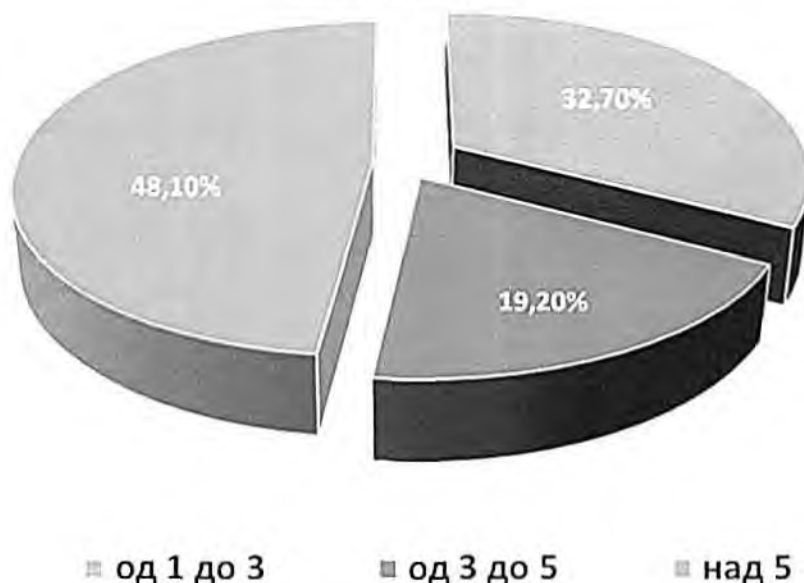
Согласно првата посебна хипотеза "Учеството на обуки придонесува за подобрување на вештините за извршување на обврските на работното место" анализирани беа одговорите на неколку прашања, како: "Дали посетените обуки овозможија стекнување на нови информации и знаења поврзани со вашето работно место?"; "Дали посетените обуки придонесоа за подобрување на вашите вештини во однос на обврските на работното место?"; "Колку обуките биле поврзани директно или индиректно со потребите на работното место?"

Врз основа на одговорите добиени од прашањето: Колкав број на обуки посетил (графикон 4), се забележува дека значителен процент од анкетираниите, односно скоро половина од анкетираниите - 48,1%, имаат посетено над 6 обуки во текот на нивниот работен ангажман 19,2%

имаат посетено од 3 до 5 обуки во текот на нивниот работен ангажман во Министерството за труд и социјална политика, и нешто повеќе од една третина или 32,7% од вкупно анкетираниите имаат посетено 1 до 3 обуки во текот на нивниот работен ангажман.

Но интересно е што во ова последната група значително голем процент, дури 41,2%, од оние 71,2% административни службеници кои имаат работно искуство над 5 години посетиле 1 до 3 обуки, што покажува дека вработените со поголемо работно искуство имаат среден број на посетени обуки.

Графикон 4 : Број на посетени обуки на испитаниците



На прашањето - Колку посетените обуки придонесуваат кон јакнење на капацитетите на администрацијата (графикон 5), од вкупниот број на анкетирани, 44,3% сметаат дека посетените обуки значително допринеле кон стекнување на нови знаења и информации поврзани со нивното работното место, повеќе од една третина или 36,5% сметаат дека незначителен е придонесот на овие обуки кон јакнењето на капацитетите со нови знаења и информации, а 19,2% сметаат дека посетените обуки не придонеле кон стекнување на нови знаења и информации. Впечатливо е дека значително висок процент на

службеници - 55,7%, односно повеќе од половина одговориле дека посетените обуки незначително или воопшто не придонеле кон јакнење на нивните административни капацитети.

Оваа покажува дека значително голем процент на административни службеници обуките не ги сметаат за значајна алатка за јакнење на нивните капацитети.



Родовата анализата на одговорите упатува дека кај мажите значително голем процент - 42,1% сметаат дека ефектот од обуките е незначителен, и 26,3% дека немаат ефект во однос на стекнување на нови знаења и информации. Кај жените пак, мал процент односно 12,1% сметаат дека посетеноста на обуки нема ефект во однос на стекнување на нови знаења и информации, додека 39,4% дека нивното влијание е незначително.

Следното прашање беше поврзано со претходното, со цел да се добие увид колку обуките придонеле кон подобрување на вештините во однос на работното место (графикон 6). Одговорите на оваа прашање се

идентични со одговорите на претходното кога стануваше збор за стекнување на нови информации и знаења. И овде значителен процент од испитаниците, односно 55,8% сметаат дека незначително или воопшто не придонеле обуките кон подобрување на нивните вештини во однос на работното место, а 44,2% од испитаниците сметаат дека овие обуки значително придонеле да се подобрат нивните капацитети во однос на работното место.

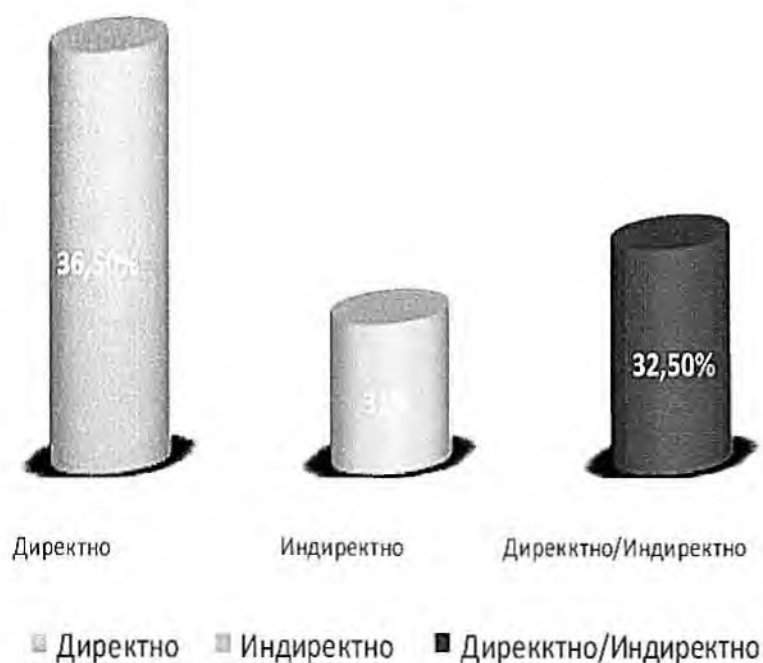


Колку обуките биле поврзани директно или индиректно со потребите на работното место, беше следно прашање во прашалникот. Една третина или 36,5% од анкетираниите сметаат дека обуките директно се поврзани со потребите на нивното работно место, исто така една третина или 31% сметаат дека обуките индиректно се поврзани, дека темите на кои биле организирани обуките директно не контрибуираат со потребите на нивното работно место, а исто така една третина или 32,5% одговориле дека дел од посетените обуки директно се поврзани со потребите на работното место а дел индиректно, односно дека не сите посетени обуки придонесуваат за јакнење на капацитетот на административниот работник поврзано со моменталното работно место (графикон 7). Овде се забележува поделеност на ставовите на вработените по однос на поврзаноста на обуките со потребите на работното место, речиси ист е процент на административци кои сметаат дека поврзаноста е голема со

оној кои сметаат дека е мала, или пак со оние кои сметаат дека дел од обуките директно а дел индиректно се поврзани со нивното работно место.

Одговорите на оваа прашање покажува дека не секогаш се планираат обуките и се праќаат на обуките компетентни лица, кои работат на проблематиката за која се организира обуката, дека нема план за обуки на администрацијата (во министерството за труд и социјална политика) дека се трошат пари за обука на лица кои можеби никогаш нема да го споделат стекнатото знаење, дека нема план за јакнење на капацитетите на администрацијата преку кој би се постигнал поголем ефект и би се испраќале компетентни лица на обуки и ефектот за институцијата би бил поголем од посетените обуки.

Графикон 7 :



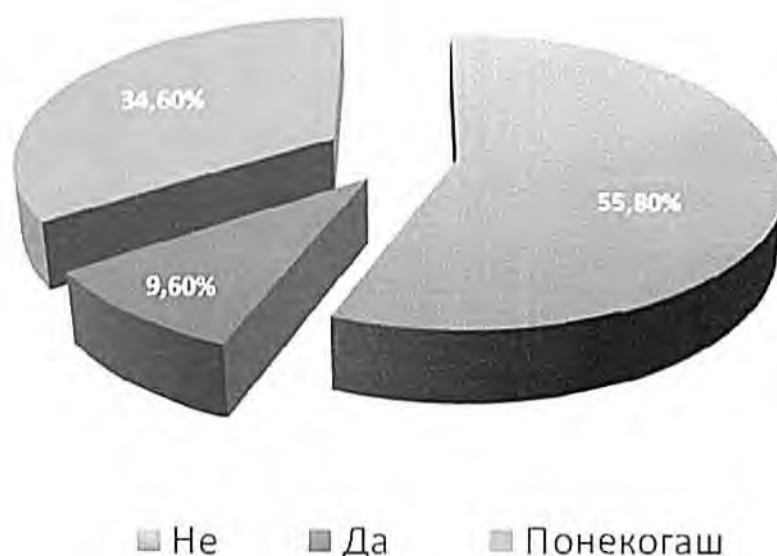
3.2. Влијание на континуитетот на обуките врз иновации во социјалната политика во РМ

Согласно втората поставена посебна хипотеза "Недостатокот од континуирани професионални обуки на персоналот во Министерството за труд и социјална политика ја намалува можноста за иновации во социјалната политика во РМ. ", анализирани беа одговорите на следните прашања: "Дали имавте можност за бирање на видот на обуката која сте ја посетиле?"; "Дали вашето работно место е условено со доказ за посетеност на обуки и обновување на професионалните вештини?"

Врз основа на добиените одговори во врска со тоа дали администрацијата сама избира какви обуки и се потребни и какви обуки ќе посетува(графикон 8). е се забележува дека значително голем процент, дури 55,8% одговориле дека тие не прават сами избор за тоа која обука ќе ја посетат, туку дека изборот го прават други а тие ја добиваат номинацијата за посета на одредена обука. Незначителен е процентот, односно само 9.6% од вкупниот број испитаници имаат можност да одбираат која обука ќе ја посетат, односно самите одлучуваат на која обука ќе одат. Една третина од испитаните, односно 34,6% сметаат дека не за сите обуки можат да избираат дали ќе ги посетат или не, за дел можат да го направат изборот, но за дел друг го прави изборот и тие ја добиваат номинацијата за одење на одредена обука.

Графикон 8: Учество на администрацијата во видот на обуки во кои е вклучена

Графикон 8 :



Дали обуките се задолжителни за административните работници, односно дали тие на годишно ниво имаат обврска да се обучуваат и дали нивното работно место е условено со доказ за посетеност на обуки и обновување на професионалните вештини, беше следното прашање на кое сакавме да добиеме одговор и да видиме колку административните позиции се поврзани со континуирано учење и стекнување на нови вештини и знаења (графикон 9).

На оваа прашање незначително мал процент или само 9,6% одговориле потврдно, односно дека нивното работно место е условено со доказ за посетеност на обуки и обновување на професионалните вештини, а значително мнозинство од вкупниот број на анкетирани, односно 90,4% сметаат дека нема условеност на работното место со континуирано јакнење на вештините и посета на обуки.

Оваа за жал покажува дека администрацијата не е обврзана континуирано да учи и да се надградува, особено во време на големи реформи во општеството и во системот на социјалната политика, во време на евроинтегрирање на земјата и приближувањето на нашето законодавство кон европското.

Ваквиот однос на менаџментот кон јакнењето на капацитетите на администрацијата ги прави ефективностa и ефикасноста да бидат намалени и да осовременувањето на администрацијата како процес оди бавно.

Графикон 9: Условеност на работното место со посетеност на обуки и обновување на професионалните вештини



3.3. Потреба од специфични вештини за администрирање на социјалната политика во РМ

Врза основа на третата посебна хипотеза: "Недостаток на апликативни обуки придонесува за потреба од специфични вештини на административниот кадар во социјалната политика", анализирани беа

одговорите на прашањето: “Каква обука им е потребна на административните службеници, дали апликативна или техничка обука?”

Согласно добиените податоци во врска со прашањето: Каква обука им е потребна на административните службеници, дали апликативна обука поврзана со потребите на работното место, или техничка обука поврзана со процедурите за извршување на работните задачи, одговорите се имплементирани во следниот графикон (графикон 10). Апликативната обука поврзана со потребите на работно место е одговор кој го дале повеќе од половината испитаници, односно 55,8%. Додека 44,2% од вкупно 52 испитаници одговориле дека им е потребна техничка обука поврзана со процедурите за извршување на работните задачи.

Графикон 10: Потреба од вид на обука за административните службеници



Во прашалникот поставивме прашање да видиме кои вештини и знаења им се потребни на администрацијата, кои се тие области за кои сакаат да стекнат повеќе вештини, да видиме и покрај различните области на кои се посветени овие испитаници, дали ќе има области кои ќе се поклопуваат кај дел од нив, и кои би биле важен показател за тоа што им е потребно на административните службеници во Министерството за труд и социјална политика.

Со оглед дека прашалниците беа доставени до сите сектори во Министерството за труд и социјална политика, очекувано беше да најголем дел од одговорите бидат поврзани со проблематиката на која работат административците, но покрај стекнување на нови знаења од конкретните области на кои што работат, голем дел од административците се изјаснија за обуки поврзани со јакнење на вештините и капацитетите надвор од областа на која работат: потребата од стекнување на напредни компјутерски вештини и знаења, вештини од тимско работење (team building), усовршување на вештините и знаењата од познавањето на странски јазици, обука за управување и следење на проекти, подготовка на квалитетно законодавство и слично.

Тоа беа најчестите одговори во поглед на оваа прашање.

Три области за обука кои според одговорите на административните службеници се најприоритетни за надградување на нивните вештини и капацитети а кои не произлегуваат директно од прашањата во секторот во кој работат (подредени според приоритетизирањето на испитаниците)	
1.	Обуки за стекнување и унапредување на компјутерски вештини
2.	Обуки за тимско работење (team building)
3.	Обуки за унапредувањето на знаењето на странски јазици

Табела бр.4: Приоритети за обуки за стекнување на нови вештини и унапредување на постојните на административните службеници од областа на социјалната политика и трудот

Покрај овие потребни обуки и вештини, испитаниците во своите одговори вклучија и потреба од обуки за прашања кои директно се поврзани со областа и проблематиката на кои работат овие административни службеници:

- *ИТ вештини и работа на веб страни; меѓународно трудово законодавство; европски практики во трудовото право; оперативни мерки за вработување во земјите членки на ЕУ; техничка унифицирана подготовка на Информации до Владата*

на РМ; Обуки за подготовка на законодавство; мониторинг и евалуација на политики; нови добри меѓународни практики; обука за индивидуален пристап кај социјалните услуги; мигрантска политика; сметководствено работење; обука од делокругот на финансии; планирање буџет; административно работење и комуникација; ефективност во работењето; обука со која ќе се обезбеди пракса за теоретското знаење стекнато на факултет; докажување на мобинг; етичко однесување; европско законодавство; изработка на стратешки документи во социјалната политика; менаџирање и управување со човечки ресурси; Развивање мерливи индикатори во социјалната политика; познати економски мерки за намалување на социјалните категории; европска обука за администрација; европски практики за еднакви можности; пазар на труд; социјален дијалог; обука за недискриминација; ЕУ процесите во однос на отворениот метод на координација; Вклучување на локалната самоуправа во развојот на социјалните услуги во заедницата; ИПА фондови и нивно ефективно искористување; социјални услуги на ранливи категории; заштита на децата; програми за социјално вклучување; родова еднаквост; административирање на установите за социјална заштита; функционална анализа; обука за меѓународен протокол.

Три најзначајни приоритети за обука и стекнување на нови знаења и информации поврзани директно со проблематиката на која работат административните службеници (подредени според приоритетизирањето на испитаниците)	
1	Обуки за подготовка на квалитетно законодавство (закони и подзаконски акти)
2	Обуки за професионално менаџирање и управување со човечки ресурси
3	Обуки од делокругот на сметководствено работење и на финансии

Табела 5: Приоритети на административните службеници за обуки кои директно произлегуваат од прашањата на кои тие работат

3.4. Споделување на стекнатите вештини и нови пристапи кон администрирање на социјалната политика во РМ

Врз основа на четвртата и последна поставена посебна хипотеза: “Непостоењето на модел за споделување на стекнатите вештини од обуките, го намалува нивниот придонес кон воведување на нови пристапи во работата”, поставено беше прашањето: “Дали после секоја посетена обука имате пракса да ги информирате колегите за содржината на обуката и стекнатите информации и знаења од истата?”

Согласно добиените податоци во врска со тоа како стекнатите знаења се споделуваа со колегите во секторот, во министерството, дали постои некој воспоставен модел на споделување на знаењата и искуствата со оние колеги кои не биле присутни на обуките, како дел од знаењата би допреле и до нив? Дали постои пракса после секоја посетена обука да се информираат колегите за содржината на обуката и стекнатите информации и знаења од истата, беше целта на поставено прашање (графикон 11).

Од одговорите на испитаниците се забележува дека нешто помалку од половината од нив, односно 48,1%, после секоја обука го споделуваат своето знаење со колегите за содржината на обуката. Половина од испитаниците, односно 51,9%, после обука не споделуваат никакви информации и знаења за содржината на обуката која ја поминале со своите колеги од министерството.

Онаа што може да се забележи од одговорите очигледно е дека нема воспоставено пракса, модел како после секоја обука да се споделуваат знаењата со останатите колеги, барем со оние поврзани со проблематиката, како би можеле поголем број на административци да се здобијат со информации за определена област, особено ако станува збор за некоја нова реформа или нови податоци од конкретната област. На тој начин ефектот од обуката би бил поголем и би се зголемила ефикасноста на работата на институцијата.

Колку полот влијае врз пренесувањето на знаењата, анализата на податоците покажуваат дека кај жените се забележува поголем процент- 55% од вкупниот број на жени испитанички кои го пренесуваат стекнатото знаење за разлика од 36,8% мажи, или 45% од жените не пренесуваат знаења стекнати на обуки за разлика од значително поголемиот процент на мажи, односно 63,2%.

Графикон бр. 11: Споделување на знаења и информации по посетена обука



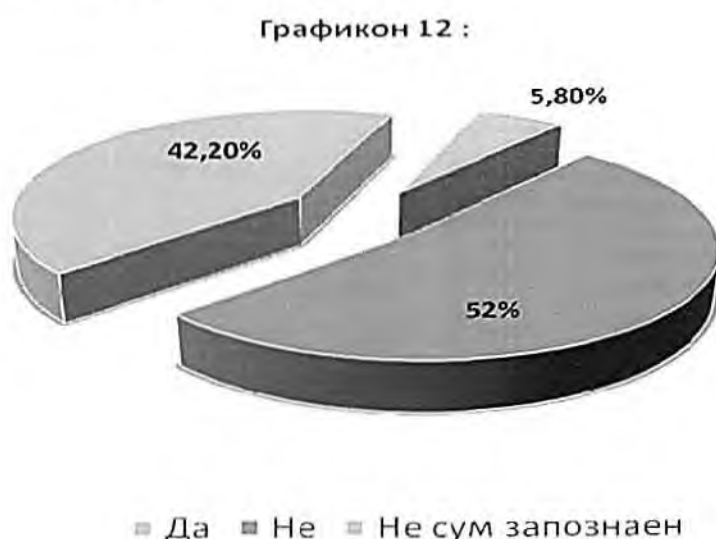
Следното прашање беше дали административците ги користат содржините од системот на микро учењето поставено на платформата на Министерството за информатичко општество и администрација, а во која електронски се поврзани како пилот дел од министерствата меѓу кои и Министерството за труд и социјална политика.

На сите вработени во Министерството за труд и социјална политика, преку серверот им беше инсталиран на нивниот десктоп пристап до системот за микро учење и со личен пасворд и лозинка имаат пристап до овој систем на електронско учење (графикон 12).

Но и покрај оваа, значително голем дел од административците односно 42,2% на поставено прашање дали го користат микро системот одговориле дека не се запознаени со оваа можност, повеќе од половината, односно 52%, одговориле дека не ја користат оваа можност а претпоставуваме дека се запознаени (зошто ја одбрале опцијата Не а не опцијата Не сум запознаен со оваа можност), а незначително мал процент, односно 5,8% од вкупниот број испитаници, одговориле дека ја користат можноста за микро учење и дека преку оваа Е платформа го поминале курсот за управување со човечки ресурси, курсот за запознавање со законот за административни службеници и се запознале со апликацијата на Министерството за информатичко општество и администрација Knowledge plus, што всушност е апликацијата за микро учење.

Од овие одговори се забележува дека многу мал дел од административните службеници ја користат можноста преку електронско учење да се стекнат со нови знаења и информации.

Графикон бр. 12: Коритење на содржините од системот на микро учењето (Е платформа на МИОА).



4. Заклучок

Анализата на различните теоретски пристапи и концепти за влијанието на институционалната и професионалната поставеност опфатени во првиот дел од трудот, ни покажа дека постои меѓусебна разлика помеѓу двата концепти претставени преку два различни базирани пристапи. Двата концепти и институционалниот и агенцискиот базиран пристап имаат свои предности и недостатоци. Предноста на институционално базираните пристапи е тоа што нивната улога е нагласена како независна во анализите на политичките исходи и институционалниот развој. Наспроти овој пристап, агенциски базираниот пристап поседува недостаток односно неговата отвореност, која е карактеристика за овој концепт се смета за голема аналитичка слабост. Токму од овие причини институционален базиран пристап каде се бележи нагласување на независната улога на овој концептот на институционален базиран пристап беше најприменлив за овој труд.

Во делот на регионалната споредба односно анализата на трите држави Македонија, Србија и Хрватска, сите ресорни министерства задолжени за креирање и спроведување на јавни политики од доменот на социјалната политика, генерално покриваат исти области. Разликата во трите земји е во организационата поставеност и во внатрешната структура на ресорните министерства. Во Македонија и Србија задолжен за креирање на политиките од сферата на социјалната заштита е еден орган на државната управа, додека во Хрватска задолжени се два органи на државната управа односно две посебни министерства. Одредени дејности и прашања од областа на социјалната политика во Македонија споредбено со Србија и Хрватска, се структурирани на повисоко ниво во делот на организационата поставеност на ниво на сектор и одделение, како на пример политиките од областа на еднаквите можности и недискриминацијата структурирани на ниво на сектор или пак прашањата поврзани со Декадата на Ромите, структурирани на ниво на одделение. Постојат јавни политики, за кои во Македонија наспроти Хрватска, се превземаат одредени мерки и активности, преку креирање на национални стратегии, но во организациона смисла се поставени на

пониско структурално ниво, во конкретниот случај само на ниво на одделение. Ова е конкретен пример за јавните политики од областа на демографијата. Она што е видливо е бројот на сектори во рамките на Министерството за труд и социјална политика, чиј број е близу вкупниот број на сектори во двете надлежни министерства во Хрватска. Она што останува е можеби дополнителна оценка, преку јавни дебати и анализи, во врска со потребата од тоа да се разгледа можноста за измена на Законот за органи на државната управа во Македонија, чии измени и дополнувања би предвиделе поделба на МТСП на две одделни министерства со два одделни сопствени буџети, едното надлежно за труд, пензиско и инвалидско осигурување и боречка заштита наспроти второ министерство надлежно за младите, семејството, демографијата и социјалната заштита. Во зависност од приоритетите на извршната власт на Република Македонија, одредени политики од областа на социјалната заштита можат да се подигнат на ниво на секретаријат, кој би бил составен дел од внатрешната структура на Владата на Македонија. Споредбено, помеѓу ресорните министерства на трите држави, разлика постои и во висината на годишната буџетско-фискална проекција и планирање. Тоа што пак е заедничко за сите три надлежни министерства од трите земји, е годишното планирање на обуките наменети за државните односно административни службеници. Сето тоа се реализира врз однапред подготвен, а потоа и од надлежен орган усвоен годишен план за организација и спроведување на обуки кои имаат за цел едукација и стекнување на нови знаења и вештини на службениците, кои подоцна би дале придонес и би биле фактор на влијание во креирањето на социјалната политика во надлежното министерство.

Врз основа на спроведеното анкетно истражување се добија индикативни податоци во однос на улогата на обуките и нивниот придонес кон професионалните капацитети во креирањето на социјалните политики во Република Македонија. Врз основа на тоа може да заклучиме дека:

1. Поголемиот дел од испитаниците 55,7%, односно повеќе од половина одговориле дека посетените обуки незначително или

воопшто не придонеле кон јакнење на нивните административни капацитети.

2. Најголемиот дел од испитаниците односно 90,4% сметаат дека нема условеност на нивното работното место со континуирано јакнење на вештините и посета на обуки. Недостатокот од континуирани професионални обуки на административните службеници во Министерството за труд и социјална политика може да ја намали можноста за иновации во социјалната политика во РМ. Недостаток на апликативни обуки придонесува за потреба од специфични вештини на административниот кадар во социјалната политика“, анализирани беа одговорите на прашањето: “Каква обука им е потребна на административните службеници, дали апликативна или техничка обука?“.
3. Повеќе од половината испитаници, односно 55,8%. сметаат дека им е потребна апликативна обука поврзана со потребите на работното место, и
4. Половина од испитаниците, односно 51,9%, после обука не споделуваат никакви информации и знаења за содржината на обуката која ја поминале со своите колеги од министерството. Ова секако го ослабува капацитетот за креирање нови пристапи во администрирањето на социјалната политика во РМ.

Согласно добиените податоци од направеното истражување, а исто така и преку обработка на сите четири посебни хипотези, доаѓаме до заклучок дека делумно се докажува основната хипотеза, која гласеше - Институционалните и професионалните капацитети на Министерството за труд и социјална политика влијаат врз сеопфатноста и иновациите во социјалната политика во Република Македонија, како основна хипотеза поставена на почетокот од овој труд.

Врз основа на добиение реезултати од анкетното истражување, а во интерес на подобрување на актуелниот начин на администрирање на социјалната политика во РМ, во прилог се дадено одредени препораки.

Потреба од учеството на административните службеници во континуирани обуки преку кои константно ќе се градат професионалните профили, и низ кои се врши еден вид доедукација. Еден од клучните фактори во подобрувањето на ефективноста, квалитетот и ефикасноста на работата на институциите, претставува и постојаното учење. Преку учество во обуки се овозможува да се развијат способностите на вработените со цел да се подобри квалитетот на нивната работа

Воведување на пракса за моделот на споделување на вештините од посетените обуки. Досегашната пракса на несподелување го намалува нивниот придонес кон воведување на нови пристапи во работата. Од друга страна, воведувањето на праксата на споделување на новите знаења и вештини, како и иновациите, може да доведе и до буџетска заштета од спроведување на дополнително нови обуки.

Кога се зборува за обуките и градењето на институционалниот и професионален капацитет, преку континуираното учење, а во насока на овозможување на услови за креирање на позитивни и квалитетни применливи политики, потребно е да се стави акцент на неколку цели, кон кои само со фокусирање на остварување на истите може да се постигне:

- Развивање на одржлив и стабилен систем за квалитетна обука;
- Прецизно утврдување на целите на обуката во согласност со потребите на државните службеници;
- Развивање на одржлив и стабилен систем на финансирање на обуките;
- Развивање на култура на постојано учење и развој на човечкиот потенцијал во државните институции.

Тоа во државните органи и институции, може да се постигне само со правилно и редовно планирање на обуки за државните службеници.

Согласно теоријата, развојот на човечките ресурси претставува „процес преку кој развојот на поединецот и организацијата можат да го достигнат својот полн потенцијал. Само преку учењето, државните службеници можат да се здобијат со знаења, вештини и ставови кои се потребни за подобрување на квалитетот на нивната работа и за развивање на нивната мотивација за понатамошен развој и унапредување.

Обуките на државните службеници не може и не смеат да се користат како награден или казнив механизам на државните службеници, поради било кои причини. Овозможувањето на континуираното учење на државните службеници е нужно, а е од интерес на институциите, органите на државната управа, системот и секако државата.

Градењето на професионална, стручна и мотивирана државна служба, како и обезбедување на култура и пракса на континуирано учење на сите нивоа во државната служба, претставува показател за зрело ниво на дејствување на државните институции и нивните капацитети.

Државната служба во Република Македонија претставува сложена структура. Секој од органите има своја улога во системот, свои цели и начин на работа. Сепак, за да се постигне квалитет на сите нивоа, без оглед дали административните службеници извршуваат работи поврзани со креирање на политики, нивно спроведување и надзор или, пак, давање на услуги на граѓаните, треба да се воспостави систем за обука со кој ќе се обезбеди развој на државна служба и стекнување со знаења и вештини потребни за квалитетно извршување на надлежностите и постигнување на стратешките цели.

Реформата и модернизацијата на системот на државната администрација претставува континуиран, постојан процес во земјите со развиена демократија и пазарна економија. Исто така, она што треба да е примарно за МТСП е да ги следи трендовите и позитивните политики и мерки, а секако и позитивните примери од состојбите во смисла на организациона поставеност, реформските новитети од аспект на

кадровските ресурси, во споредба со надлежните министерства од Србија и Хрватска, со цел да се приближи на патот кон Европската Унија.

Врз основа на спроведеното анкетно истражување, како и врз основа на личното професионално искуство при МТСП, сметам дека треба да им се помогне на вработените административни службеници професионално да се развиваат, што е можно повеќе да ги надградуваат своите капацитети и да ги искористуваат своите поенцијали. Со тоа тие ќе можат да одговорат професионално во креирањето на благосостојбата на најранливите категории во општеството и да се овозможи градењето на степенот на кариера да го развиваат заедно во континуитет преку стимулирање за развивање на професионалните потенцијали на сите државни службеници.

Користена литература

- Baker R., Novi institucionalizam i međunarodni odnosi, (2011), Illinois USA
- Видановиќ , И. (2006), Речник на социјалната работа, авторско издание, Белград
- Vidanovic, V. (2011), Uvod u savremene socijalne probleme, Available at: <http://www.fpn.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2010/03/Uvod-u-savremene-socijalne-probleme.ppt#256,1>, (Accessed:25.05.2014)
- Vuković, D. (2012), Interesi, mreže i institucije-socijolosko-pravna analiza novog socijalnog zakonodavstva u Srbiji, Izvorni naučni članak
- UDK: 316:34(497.11), DOI: 10.2298/SOC1301025V, Правни факултет Београд
- Геровска Митев, М. (2008:146) Социјална политика на Европската Унија, Скопје
- Димитријевска, В. (2011), Механизми за обезбедување на социјални услуги во Македонија, GIZ, Скопје
- Knill, C. (2001), The Europeanization of National Administrations: Patterns of Institutional Change and Persistence, Cambridge: Cambridge University
- Пуљис, В. (2005), Социјална политика: дефиниција и области (2005), Загреб

Интернет извори:

- Законот за заштита на децата, Сл. Весник бр.98 од 23.11. 2000 година
<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/FAAAE006F4034EB58CA4F2331C81D4E5.pdf>
- Законот за министерствата, Сл. весник на Р.Србија", бр 44/14, (2014)
<http://www.mduls.gov.rs/doc/dokumenta/dokumenta/Zakon%20o%20ministarstvima.pdf>
- Закон за организација и работа на органите на државната управа, Сл. Весник на Р.Македонија бр.58, (2000)
http://brr.gov.mk/wp-content/uploads/2015/09/Organizacija_i_rabota_na_organite_na_drzavnata_uprava.pdf
- Законот за семејството, Сл. весник на Р. Македонија" бр.80, (1992)
<http://www.pravo.org.mk/documentDetail.php?id=500>
- Закон за социјална заштита, Сл. Весник на Р. Македонија бр.17, (1997)
<http://www.pravo.org.mk/documentDetail.php?id=343>
- Закон за социјална заштита, пречистен текст, Сл.весник на Р.Македонија бр.148 (2013)
http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/socijala_precisten_nov.pdf
- Закон за трансформација во редовен работен однос. Сл. Весник на Р. Македонија, бр.20 (2015)
http://www.finance.gov.mk/files/u6/Zakon_za_transformacija_vo_redoven_raboten_odnos_20_12022015.pdf
- Национална Програма за развој на социјалната заштита 2011-2021, (2010)

[http://arhiva.vlada.mk/registar/files/Nacionalna Programa za razvoj na a socijalnata%20zastita 2011-2021.pdf](http://arhiva.vlada.mk/registar/files/Nacionalna_Programa_za_razvoj_na_socijalnata%20zastita_2011-2021.pdf)

- Опис на функциите во органот, (2010)
<http://www.minrzs.gov.rs/media/download/Opis%20funkcija%20staresina%20organa.pdf>
- Органограм на Министерство за труд, вработување, боречка и социјална политика <http://www.minrzs.gov.rs/images/1/struktura.jpg>
- Посебниот дел на хрватскиот државен буџет за 2016 година и проекциите за 2017, (2016)
<http://www.mfin.hr/adminmax/docs/Posebni%20dio%20Drzavnog%20poracuna%20Republike%20Hrvatske%20za%202016.%20godinu%20i%20projekcije%20za%202017.%20i%202018.%20godinu.pdf>
- Правилник за внатрешна организација на Министерство за труд и пензиски систем, (2017)
<https://vlada.gov.hr/UserDocsImages//Sjednice/2017/03%20o%C5%B7ujak/25%20sjednica%20Vlade%20Republike%20Hrvatske//25%20-%2009.pdf>
- Правилник за внатрешна организација на Министерството за социјална политика и млади (2015)
<http://www.mspm.hr/UserDocsImages//Ministarstvo//Uredbu%20o%20unutarnjem%20ustrojstvu%20ministarstva%20socijalne%20politike%20i%20mladih.pdf>
- Стратешки план на Министерството за труд и социјална политика 2017-2019, (2017)
http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Strateski_plan_MTSP%20za%202017-2019%20kv.pdf

- Уредбата за начелата за внатрешна организација на органите на државната управа, Сл. Весник на Р.Македонија бр. 105/2007 и 146/2007 (2007)
[aa.mk/content/word/uredba_za_nacela.doc](#)

Прилог 1: Прашалник кој беше користен во истражувањето

Прашалник за процена на влијанието на обуките врз вештините на административниот кадар во домен на социјалната политика

*** Пол:**

а) машки б) женски

1. Возраст на службеникот:

а) 18-28 б) 29-38 в) 39-48 г) 49-58 д) 59-65

2. Работно искуство на сегашното работно место:

а) до 2 години б) од 3 до 5 години в) над 5 години

3. Број на посетени обуки во текот на работниот ангажман:

а) од 1 до 3 обуки б) од 4 до 6 обуки в) над 6 обуки

4. Дали посетените обуки овозможија стекнување на нови информации и знаења поврзани со вашето работно место:

а) не б) незначително в) да, значително

5. Дали посетените обуки придонесоа за подобрување на вашите вештини во однос на обврските на работното место:

а) не б) незначително в) да, значително

6. Дали посетените обуки беа:

а) директно поврзани со потребите на вашето работно место

б) индиректно поврзани со потребите на вашето работно место

7. Дали имавте можност за бирање на видот на обука која сте ја посетиле:

а) да б) не в) не за сите

8. Дали вашето работно место е условено со доказ за посетеност на обуки и обновување на професионалните вештини:

а) да б) не

9. Посочете каков тип на обука ви е неопходен:

- а) апликативна, поврзана со проблематиката на работното место
- б) техничка, поврзана со процедурите на извршување на работните задачи

10. Посочете три области за обука кои сметате дека се најприоритетни за надградување на вештините на административниот кадар во социјалната политика:

- а)
- б)
- в)

11) Дали после секоја посетена обука имате пракса да ги информирате колегите за содржината на обуката и стекнатите информации и знаења од истата:

- а) да
- б) не

12) Дали за развивање на сопствените вештини и за стекнување на нови знаења сте следеле некои од курсевите од системот за микроучење:

- а) да
- б) не
- в) не сум запознаен со оваа можност

Ако одговорот на прашањето бр 11. е ДА, Ве молиме одговорете на следново прашање:

Ве молиме наведете кои курсеви од системот на микроучење за државни службеници ги имате следено:
