

## ПОГЛАВЈЕ 19. СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА И ВРАБОТУВАЊЕ

## ИТНИ РЕФОРМСКИ ПРИОРИТЕТИ

1. Строга имплементација на новата законска рамка, на Законот за административни работници и Законот за јавни вработувања, со целосно следење на принципите на транспарентност, заслужени оценки и правична репрезентација. Политиката на вработување и процедурите за истата исто така мора да ги следат принципите на транспарентност, заслужени оценки и правична репрезентација.
2. Да нема идни вработувања кои нема да се темелат на овие вработувања.
3. Да се наметне мораториум на Законот за хонорарци.
4. Да се обезбедат бројките за вкупниот број на вработените во јавниот сектор во сите владини министерства агенции и други тела поделени по сектори.

## КОМЕНТАР

Сиромаштијата останува да биде еден од клучните предизвици за земјата, а посебно загрижува фактот што низ годините се провлекуваат забелешки за слабите институционални капацитети за спроведување на законодавството и за обезбедување на соодветна помош за ранливите категории. Притоа, Ромите и лицата со попреченост остануваат да бидат со највисок ризик од сиромаштија. Сепак, изминатата година се работеше на реформа на социјалниот систем и беше донесено ново законодавство кое допрва ќе треба да даде резултати за намалување на сиромаштијата.

Комисијата оваа година особено критички го нотира недостатокот на капацитети на Државниот инспекторат за труд, кој е одговорен за контрола и инспекција на примената на законите во областа на работни односи, вработување, безбедност и здравје при работа. Ова е посебно важно ако се земе предвид дека изминатата година имаше најголем број на несреќи на работно место со фатални последици. Со оглед на тоа што дискриминацијата е препознаена како проблем во македонското општество, позитивен исчекор е формирањето на Национално координативно тело надлежно за промоција и мониторирање на недискриминацијата и еднаквите можности во сите сфери на општествениот живот.

## ПОГЛАВЈЕ 19. СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА И ВРАБОТУВАЊЕ

## НИВО НА ПОДГОТОВКА



Умерено подготвена (Moderately Prepared) – 3

## ОСТВАРЕН НАПРЕДОК



Одреден напредок (Some Progress) – 3

## ПРЕПОРАКИ ОД ЕВРОПСКАТА КОМИСИЈА

- Да се подобри активирањето на долгорочно невработените и неквалификуваните лица, вклучително и жените, лицата со попречености и Ромите;
- Да се интензивираат напорите за подобрување на капацитетите на Државниот инспекторат за труд и да се зајакне колективното договарање помеѓу работниците и работодавачите;
- Да се имплементира Стратегијата за намалување на сиромаштијата, Стратегијата за инклузија на Ромите и соодветните акциски планови во таа смисла.

## Извештај 2016

### Трудово законодавство

- Измените и дополнувањата на Законот за работни односи, не се во согласност со Законот за минимална плата.
- Капацитетите на институциите задолжени за спроведување на законот за работни односи остануваат слаби.
- Усогласувањето на националното трудово законодавството со ЕУ е сè уште во рана фаза.

### Здравје и безбедност при работа

- Административните капацитети беа малку подобри, но и понатаму се недоволни за да се обезбеди примена на законските одредби.
- Националниот совет за безбедност и здравје при работа не ја изврши својата должност да го координира спроведувањето на прописите за безбедност и здравје при работа.

### Политика на вработување

- Учеството на пазарот на трудот е сè уште многу ниско, особено кај жените, Ромите и лицата со хендикеп.
- Долгорочната невработеност кај младите останува голем предизвик.

## Извештај 2018

### Трудово законодавство

- Капацитетите на институциите задолжени за спроведување на законот за работни односи остануваат слаби, вклучувајќи ги и напорите за подобрување на соработката и капацитетот на релевантни институции задолжени за ефикасно спроведување на трудовото право.
- Усогласувањето на националното трудово законодавството со ЕУ е сè уште во рана фаза.

### Здравје и безбедност при работа

- Спроведувањето на законските одредби и стратешките приоритети, како и административните капацитети остануваат дефицитарни.
- Не постои релевантно тело за надзор и на имплементацијата на законодавството за безбедност и здравје при работа.

### Политика на вработување

- Учеството на пазарот на труд на пазарот на труд на жените Ромите и лицата со посебни потреби е сè уште на ниско ниво.
- Долгорочната невработеност кај младите останува голем предизвик.
- Политиката за вработување продолжува да ги насочува младите и долгорочната невработеност како највисоки

## Извештај 2019

### Трудово законодавство

- Капацитетите за меѓусебна соработка меѓу релевантните институции, кои имаат надлежности во спроведувањето на трудовото законодавство, не се подобрени во вистинска смисла.
- Кадровската екипираност и професионалната работа на Државниот инспекторат за труд е на премногу ниско ниво за да може соодветно да ги покрие потребите на земјата, а и понатаму ќе опаѓа во наредните години, поради заминување во пензија на дел од вработените.

### Здравје и безбедност при работа

- Недостатокот на капацитети на Државниот инспекторат за труд, кој е одговорен за контрола и инспекција на примената на законите во областа на работни односи, вработување, безбедност и здравје при работа, остава некомплетно завршени работи.
- Реализацијата на Стратегијата за безбедност и здравје при работа (БЗР) 2017-2020 останува незадоволителна.
- Во секторот градежништво, имаше највисок број на несреќи при работа со фатални последици на годишно ниво. Согласно податоците на граѓанските организации, за 2018 година, беше известено за 92 повреди на работно место, од кои 22 со фатални (смртни) последици.

### Политика на вработување

- Ромите и лицата со попреченост остануваат да бидат со највисок ризик од сиромаштија.

приоритети и забележан е одреден напредок.  
 - Законот за практиканство е подготвен, и вклучува релевантни одредби за зголемено пазарно вклучување на лицата со посебни потреби.

## Социјална инклузија и заштита

- Спроведувањето на Националната програма за развој на социјалната заштита 2011-2021 е ограничено.
- Министерството за труд и социјална политика нема доволно капацитет.
- Кај Ромите и децата со посебни потреби често недостасува соодветна социјална заштита.
- Бидејќи поддршката на паричната помош не ги дава посакуваните резултати во однос на намалување на сиромаштијата и исклученоста, кои се особено високи меѓу Ромите и лицата со посебни потреби, треба да се размисли за ревизија или замена на системот.
- Националното координативно тело за следење на спроведувањето на соодветната Конвенција на ООН за лица со посебни потреби останува неактивно.
- Донесен е Закон за национална база на податоци за лицата со посебни потреби, но неговото спроведување е одложено. Постои недостиг на посветеност и ресурси за спроведување на политиките во оваа област, а пристапот за лица со посебни потреби на пазарот на трудот не е соодветен.
- Процесот на деинституционализација напредува многу бавно, со институции за престој во особено лоша состојба. Иако, бројот на деца кои живеат во институции се намалува, потребни се дополнителна деинституционализација и развој на алтернативни сервисни служби.
- Забележани се екстремно лоши услови кои придонесуваат за лошо постапување во Специјалниот завод за лица со посебни потреби во Демир Капија.
- Владата треба да преземе итни мерки за да се обезбедат соодветни услови за живеење, додека

## Социјална инклузија и заштита

- Износот на основната парична помош за социјално загрозените семејства е несоодветна за нивните потреби.
- Сиромаштијата и исклученоста остануваат високи кај Ромите и лицата со посебни потреби.
- Социјалните трансфери кои имаат за цел намалување на сиромаштијат остануваат недоволни.
- Пристап до пазарот на трудот за лицата со посебни потреби останува ограничен.
- Потребна е итна, одржлива и координирана акција за деинституционализација која би вклучила конкретни мерки и континуиран развој на алтернативни услуги во заедницата.
- Владата презеде итни мерки за подобрување на условите за живеење во Специјалниот завод за лица со посебни потреби во Демир Капија, но тие остануваат исклучително лоши.

## Социјална инклузија и заштита

- Мерките кои имаа за цел да ја намалат сиромаштијата остануваат недоволни
- Можноста за вработување за лица со попречености се сè уште ограничени.
- Услугите за возрасните лица со посебни потреби кои живеат во резиденцијалните установи се сè уште на многу ниско ниво.
- Ромите и лицата со попреченост остануваат да бидат со највисок ризик од сиромаштија
- Капацитетот на центрите за социјална работа е недоволен, а поддршката на терен за оние на кои им се потребни социјалните услуги е несоодветна.
- Социјалната заштита за децата со посебни потреби сè уште е несоодветна.
- Националното законодавство, политиките и програмите, треба да се усогласат со Конвенцијата на Обединетите нации за правата на лицата со попреченост.

## Извештај 2016

## Извештај 2018

## Извештај 2019

повторно да се активира спроведувањето на Националната стратегија за деинституционализација во Системот на социјална заштита.

Еднаквост на мажите и жените во вработувањето и социјалната политика

- Сè уште се потребни дополнителни мерки за родова еднаквост на плати и родова еднаквост на пазарот на трудот (види исто Поглавје 23 Правосудство и фундаментални права).

Еднаквост на мажите и жените во вработувањето и социјалната политика

- Сè уште има родови стереотипи и разлики во платите меѓу мажите и жените.  
- Сè уште се потребни мерки за унапредување на родовата еднаквост на пазарот на трудот.

Еднаквост на мажите и жените во вработувањето и социјалната политика

- Според статистиката во 2018, стапката на вработеност на лица на возраст од 15-64 е 41.7% за жени и 61.4% за мажи.  
- 39.2% од жените вработени во приватниот сектор заработуваат помалку од мажите.

Недискриминација и еднакви можности

- Административниот капацитет за поддршка на социјалната вклученост останува несоодветен и на централно и локално ниво.

Недискриминација и еднакви можности

- Административниот капацитет за поддршка на социјалната вклученост останува несоодветен и треба да се зајакне на сите нивоа.  
- Годишниот извештај на Омбудсманот за 2016 покажува дека имало 20% зголемување на случаите на дискриминација, при што најголем дел од поплаките биле поврзани со дискриминација при вработувањето.  
- Во 2017 Омбудсманот примил 70 поплаки за дискриминација, но потврдил само 22 (види исто Поглавје 23 Правосудство и фундаментални права).

Недискриминација и еднакви можности

- Годишниот извештај на Омбудсманот за 2018 покажува дека имало 25 случаи на дискриминација од кои 16 биле за дискриминација при вработувањето.  
- Во 2018 Омбудсманот примил 77 поплаки за дискриминација, но потврдил само 25 случаи (види исто Поглавје 23 Правосудство и фундаментални права).