

# Имплементација на шемата за гарантиран минимален доход (ГМД) во Македонија, преку интегрирано управување со случаи (ИУС)

## БРИФ ЗА ПОЛИТИКИТЕ бр. 23

Овој бриф му препорачува на Министерството за труд и социјална политика да воведат гарантиран минимален приход преку процесот на интегрирано управување со случаи. Двата клучни суштински елементи кои се препорачува да бидат дел од овој процес се: прво, промоција на актуелните социјални работници во службеници на случаи со портфолио составено од семејства - корисници на ГМД и клучна задача теренска работа за пазарна и општествена интеграција; и второ, соработка и координација на овие службеници со службениците од Агенцијата за вработување и другите чинители, со цел помош во наоѓањето работа, обука, преквалификација, и сл.



Неодамнешна студија произведена во рамки на иницијативите од Finance Think (Петрески и Мојсоска-Блажевски, 2017) предложи три алтернативни шеми за воведување гарантиран минимален доход во Македонија, кој владата објави намера да го воведат од септември 2018 година. Воведувањето на ваква шема треба да го реформира сегашниот систем на социјална помош кој се карактеризира со многу видови помошти, чиј ефект врз сиромаштијата е низок и чија активациска компонента на пазарот на труд е потенцијано недоволно ефективна. Воведувањето на ГМД преку интегрирано управување со случаи ќе ја олесни имплементацијата на ГМД во пракса.

### 1. Преглед на контекстот на политики<sup>1</sup>

Македонија има сеопфатен систем за социјална заштита, составен од придонеси, пасивни и активни програми на пазарот на труд и програми за социјална помош. Системот на социјална помош е регулиран со два клучни закони: Закон за социјална заштита (Службен весник на РМ, 30/16) и Законот за детска заштита (Службен Весник на РМ 27/16). Двата закона ги пропишуваат програмите за социјална помош кои гарантираат минимум средства што ги обезбедува владата за одделните сегменти на населението. Во моментот, во Македонија има 18 посебни надоместоци за социјална

помош, од кои 13 се сметаат за надоместоци за социјална заштита и 5 надоместоци за детска заштита. Главната програма е социјалната парична помош (СПП), додека другите програми вклучуваат постојана парична помош (за оние кои не се способни да работат, како што се хендикепирани лица, стари лица), парична помош за деца без родители, детски додаток, надоместоци за помош и нега од друго лице, еднократни парични надоместоци (плаќања во исклучително случаи), додатоци на плата за членовите на семејството кои се соочуваат со намалени можности за работа поради грижа за деца со попреченост, домување, здравствено осигурување и така натаму. Од време на време, бројот на надоместоци

<sup>1</sup>Овој бриф за политиките беше изработен во рамки на Регионалната иницијатива „Иднината на државата на благосостојба во Западниот Балкан“, чиј основачки член од Македонија е Finance Think. Брифот го авторизираа Благица Петрески од Finance Think и проф. Марјан Петрески од Универзитетот Американ Колеџ Скопје, кој е академски индивидуален член на мрежата.

дополнително се проширува, така што нивниот број се зголемува. Finance Think дава преглед на нивоата на надоместоците и начинот на нивно пресметување<sup>2</sup>, додека детален преглед на самата СПП може да се најде во Геровска-Митев (2015).

Околу 95 милиони евра се потрошени за програмите за социјална помош во 2016 година, што опфаќа 34.800 домаќинства и 75.800 лица. Трошоците претставуваат скоро 1% од БДП. 17,3% од вкупните трошоци се наменети на главната програма СПП, и покрај тоа што надоместот за трето дете којшто се исплаќа во период од 10 години, всушност е најскапа програма која троши 37,8% од вкупните трошоци за социјална помош.

Поставен на овој начин, системот на социјална помош на Македонија се соочува со неколку предизвици. Прво, постоењето 18 различни програми укажува дека постои голема расцепканост на системот. Второ, трошењето за социјална помош е ниско, не успевајќи да ги извлече корисниците од релативна сиромаштија, а понекогаш дури ни од апсолутната сиромаштија. Трето, компонентата за активација на клучните социјални програми е под знак прашање. На пример, Светската банка (2013) тврдеше дека правното и политичко окружување не обезбедило силна поддршка за активирање на корисниците на СПП на пазарот на трудот, и покрај намалувањето

на надоместот за СПП со текот на времето, како и правната можност за задржување на правото на СПП додека корисникот е ангажиран во програма за јавна работа (Петрески и Мојсоска-Блажевски, 2017).

Со оглед на оваа позадина, Владата на Македонија ја објави својата намера да воведо шема за гарантиран минимален доход (ГМД), потенцијално почнувајќи во септември 2018 година. И покрај високата свест за недостатоците на сегашниот систем, Владата сè уште не постави посебен дизајн на ГМД. За да ја пополнат оваа празнина, Петрески и Мојсоска-Блажевски (2017) предложија три алтернативни шеми за ГМД. Првите две се базираат на скали за еквивалентност. Едната се базира на „старата Оксфордска“ скала, при која главата на семејството добива еден поен, следниот возрасен член добива 0,7 поени, додека секое дете 0,5 поени, а збирот од поените потоа се множи со 4,000 денари. Кај втората скала, квадратниот корен од бројот на членовите на домаќинството се множи со 35-от перцентил од релативната линија на сиромаштија, која во моментот изнесува 4,830 денари. Во двата случаи, стандардно четиричлено семејство ќе добие 10.800 и 9.660 денари, соодветно, што е под моменталната минимална плата од 12.000 денари. За секој приход заработен на пазарот на труд, семејството ја добива разликата согласно лимитот одреден од

семејната структура. Третата шема се заснова на принципот “исплатливост на работата”: семејствата добиваат 50-70% од нивниот пазарен доход ако тој е под 9.000 денари, додека разликата ако пазарниот доход се движи помеѓу 9.000 денари и 15.300 денари. За семејства без приходи, се обезбедува реплика од сегашната социјална помош, така што тие се извлекуваат од апсолутна, но не и од релативна сиромаштија.

Потпирајќи се врз бихевиоралниот микросимулациски модел на даноци надоместоци МК-MOD и МК-Labor, тие ги симулираа ефектите од трите шеми за животниот стандард, понудата на работна сила и буџетските трошоци. Сите три шеми во нивниот труд беа поставени на начин да дадат поволни резултати; сепак, се покажа дека шемите базирани на скалите за еквивалентност произведуваат подобри исходи врз животниот стандард, додека третата шема покажа подобри резултати на пазарот на труд преку вградената компонента за активирање. Трошоците за буџетот од секоја шема беа проценети на околу 250 милиони евра, односно 2,5 пати повеќе од трошоците на сегашниот систем.

Целта на овој бриф е да го разгледа воведувањето гарантиран минимален доход (ГМД) во Македонија преку процесот на интегрирано управување со случаи (ИУС).



<sup>2</sup> <http://www.financethink.mk/models/social-system-of-macedonia/>



## 2. Клучни индикатори за животниот стандард

Стапката на сиромаштија во Македонија постојано се намалува во последната деценија: од 27% во 2010 година на 21,8% во 2016 година. Околу 450 илјади луѓе живеат под релативната линија на сиромаштија што е дефинирана како 60% од медијалниот еквивалентен приход. Во текот на истиот период, апсолутната сиромаштија - учеството на луѓето кои живеат со помалу од 1.9 меѓународни долари (по цени од 2011) дневно се преполовило, од 9.7% до 5%. Сиромаштијата е најизразена кај младите (<17), а најмалку кај пензионерите, додека е прилично еднакво распоредена помеѓу мажите и жените. Гледано преку структурата на семејствата, домаќинствата составени од двајца родители и три или повеќе деца се најмногу изложени на ризик од сиромаштија, бидејќи 50.6% живеат под границата на сиромаштијата, по што следуваат родителите самци со деца (37.5%). Очекувано, невработените се соочуваат со најголем ризик од сиромаштија (41,1%), додека сиромашните работници имаат ризик од сиромаштија од 9%. Придонесот на надоместоците од социјалната помош во

намалувањето на сиромаштијата се зголемува, но само скромно, од 3,3 п.п. во 2010 година до 3.9 п.п. во 2016 година. Трендот на мало зголемување на овој придонес беше воден од неколку ад-хок зголемувања на социјалната помош во текот на периодот, но очигледно малиот пораст може да се препише на генерално ниското ниво на социјална помош опишано погоре, како и на недостатоците во насочувањето на дел од програмите.

Слично на ова, нееднаквоста во приходите, мерена според индексот Џини, забележа значителен пад, од 40,9% на 33,6% во истиот период. Многу е веројатно дека мал дел од падот може да се објасни со зголеменото трошење на социјалната помош. Меѓутоа, други фактори со потенцијална објаснувачка моќ за намалената сиромаштија и нееднаквост го вклучуваат зголемувањето на пензиите, зголемувањето на вработеноста, како и потенцијално други програми со социјална компонента како што се земјоделски субвенции. Имено, во текот на набљудуваниот период, просечната плата се зголеми за над 35%, додека стапката на вработеност се подобри од 38,7% на 43,1%. Просечната годишна стапка на

раст на економијата во истиот период изнесуваше 2,5%.

## 3. Поставеност во секторот

Системот на социјална помош во Македонија е во надлежност на Министерството за труд и социјална политика (МТСП). Тоа поседува мрежа од 16 меѓуопштински центри за социјална работа (ЦСР) распоредени со 29 канцеларии низ целата земја<sup>3</sup>. Преку оваа поставеност, Министерството е одговорно за администрирање на надоместоците од социјалната помош. Како што е објаснето во секцијата 1, системот е составен од 18 различни програми за социјална помош, па оттука е значително расцепкан, во смисла на преклопување на подобноста и можноста на истите семејства да бидат оценувани од два или повеќе социјални работници. Преку сегашната организациска структура на МТСП и ЦСР, вторите вработуваат социјални работници кои се одговорни за одредени програми / надоместоци. На пример, еден социјален работник е одговорен за администрирањето на СПП, друг за постојаната парична помош, трет за детскиот додаток и така натаму. Постојат потенцијално два важни предизвици во сегашниот

<sup>2</sup> Некои надлежности во социјалниот домен се обезбедуваат од локалните самоуправи, согласно нивните буџети (Закон за социјална заштита, член 12). Општините и градот Скопје се одговорни за спроведување на социјалната заштита. Тие може да усвојат дополнителни социјални права, да го зголемат обемот и формата на постојните права утврдени со закон. Сепак, според нашето знаење, оваа можност ретко се користи, веројатно, со исклучок на еднократна помош за домаќинствата во тешка опасност или со сериозни загуби

начин на организирање на администрирањето на системот: i) системот којшто е расцепкан во однос на бројот на надоместоци и лицата кои го администрираат, оневозможува различните социјални работници да ги разберат социјалните потреби на семејството / домаќинство како целина, и потенцијално да му пристапат во извлекување од сиромаштија и социјална исклученост на сеопфатен и инклузивен начин; и ii) социјалните работници, со тоа што се одговорни за техничкото администрирање на барањата за социјалните надоместоци, односно дејствуваат како “шалтерски службеници”, ги ослабуваат своите напори и го ограничуваат времето посветено на работа на терен со социјалните случаи, што е неопходно за интеграцијата на корисниците на пазарот на трудот и во општеството. Последново е понатамошно нагласено кога

социјалните работници треба да соработуваат со нивните колеги во Агенцијата за вработување (АВРМ и соодветните Центри за вработување низ целата земја), како и со други институции, како оние поврзани со средното стручно образование (ВЕТ) и засегнатите страни од бизнис заедницата, со цел да се олесни интеграцијата на корисниците на социјална помош. Од друга страна, барем МТСП и АВРМ (и, соодветно, ЦСР и центрите за вработување - ЦВ) ги делат истите клиенти до одреден степен. Во повеќето општини, ЦСР и ЦВ се физички лоцирани заедно, во една иста зграда. Сепак, недостатокот на формални процедури, стандарди и прирачници за меѓусебна соработка, ги спречува да соработуваат за промовирање на интеграцијата на корисниците на социјална помош на пазарот на трудот. Социјалните работници и службениците за вработување

ретко се ориентирани да работат заедно за поединечни случаи, па оттука и немаат меѓусебно разбирање за нивната секојдневна работа и одговорности. Недостатокот на соработка понатаму се проширува и на другите клучни засегнати страни во процесот, како што се средните стручни училишта и бизнис секторот. ЦСР, ЦВ, ВЕТ и бизнис секторот функционираат како силоси. Оваа поставеност на системот веројатно не успева во неговата ефикасност во испораката на услуги и ефективност во испорака на поволни резултати на пазарот на трудот и општеството. Следната секција, според тоа, предлага иновативен начин за исплата и администрирање на ГМД шемата, преку воведување интегрирано управување со случаи, со што се подобрува работата на ЦСР во целост.





#### 4. Насоки / политики за развој, иновации

Целта на воведување ИУС е да се подобри ефикасноста и ефективноста на процесот на распределување социјална помош. Колективен, а со тоа и интегриран систем за управување со случаи е тој што најдобро ги користи сите достапни ресурси за да му помогне на клиентот за време на целиот процес на интеграција и инклузија (Scorpetta et al., 2017). Клучниот капацитет за иновации на ИУМ се состои од: i) тесна соработка во рамки на институцијата (МТСП, ЦСР); ii) обезбедување координација и соработка со другите засегнати страни (АВРМ, средни стручни училишта итн.); и iii) ИУС обезбедува не само административно водење на корисниците, туку строго се грижи за помош во надминувањето на

социјаната и исклученоста од пазарот на труд. Затоа, во конкретниот случај на ГМД, воведувањето ИУС ќе биде двојно корисно за целиот социјален систем:

- Тоа ќе ја подигне работата на социјалните работници како т.н. службеници на случаи, во две димензии: i) службениците на случаи повеќе нема да бидат одговорни за одредена програма (како такви, тие нема повеќе да постојат со воведувањето на ГМД), туку ќе бидат одговорни за семејството / домаќинството како единица за анализа и единица која ќе може да побарува ГМД; и ii) службениците на случаи ќе ја напуштат работата на дневна администрација (шалтерска работа) (на пример, приемот на документи) и ќе се фокусираат

врз потребите на пазарот на трудот и на социјалните потреби на семејството примател на ГМД. Второто, понатаму ќе значи дека службениците на случаи се фокусираат на работа на терен со семејствата приматели, со цел концизно да ги проценат нивните потреби, можности и пречки за пазарот на труд и за општествената интеграција;

- Тоа ќе го обезбеди неопходното поволно окружување за поблиска и поорганизирана соработка на службениците на случаи со службениците за вработување во ЦВ и поврзаните службеници во другите засегнати институции. Следната табела нуди дополнителни детали за предложениот ИУС во случајот на ГМД.

Табела 1 – Спроведување во пракса на интегрирано управување со случаи: Случајот на ГМД

	Реструктурирање на испораката на услугите во рамки на МТСП	Координација со	
		Агенција за вработување (АВРМ)	Други засегнати страни
Цел	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Да се подигне ефикасноста на испораката и администрирањето на услугите;</li> <li>- Да се подобри соработката со корисниците (случаи-клиенти / семејства);</li> <li>- Да се зголемат информациите за статусот и напредокот на корисниците;</li> <li>- Да се подобри ефективностa на услугите за социјална помош за долгорочна самоодржливост на корисниците;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Да се подобри соработката со корисниците и службениците на случаи;</li> <li>- Да се зголеми вработувањето на корисниците на ГМД;</li> <li>- Да се подигне ефикасноста и ефективностa на активните мерки на пазарот на трудот;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Да се зголеми работата интеграција преку намалување на неусогласеноста на вештините помеѓу побарувачката и понудата;</li> <li>- Да се зголеми општествената интеграција преку подобрување на достапноста и квалитетот на социјалните услуги, како што се: дневни центри и клубови (за стари лица, лица со посебни потреби, деца на улица, итн.), центри за бездомници, центри за жртви на семејно насилство итн.</li> <li>- Да се подобри совпаѓањето помеѓу понудата и побарувачката за најранливите луѓе;</li> <li>- Да се подобри соработката помеѓу ЦСР, ЦВ, ВЕТ институти и бизнис секторот;</li> </ul>

Реструктурирање на испораката на услугите во рамки на МТСП	Координација со	
	Агенција за вработување (АВРМ)	Други засегнати страни
<p><b>Систем на службеници на случаи - фокусиран на администрирање на ГМД</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ГМД (еден на случај) ќе биде администриран од еден административен (шалтерски) службеник;</li> <li>- Корисниците ќе бидат поделени на службениците на случаите (едно семејство соработува со еден службеник);</li> <li>- Водење, соработување и одобрување / одбивање на ГМД случаите – одговорност на шалтерскиот службеник;</li> <li>- Контролирање за прифаќање/одбивање на понуди (преквалификација, работа во заедницата, работа);</li> <li>- Ажурирање на податоците во единствениот систем на клиенти –одговорност на шалтерскиот службеник.</li> </ul> <p><b>Единствен систем на клиенти - фокусиран на собирање информации</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Детални информации за случаите;</li> <li>- Индивидуални социјални и интеграциски планови;</li> <li>- Индивидуални планови за вработување, каде што е можно.</li> </ul> <p><b>Социјално менторство – фокусирано на интеграција и вклучување на семејството</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Службениците на случаи подготвуваат индивидуални планови за социјално вклучување и интеграција на корисниците на ГМД;</li> <li>- Тесна соработка помеѓу службеникот на случај и службеникот за вработување од АВРМ (подготвување листи за работоспособни членови на семејството корисник, испраќање до АВРМ месечно);</li> <li>- Близок надзор од страна на службеникот на случајот за потребата од придружување на ГМД испораката со одредена социјална услуга, и комуникација со давателите на социјални услуги.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Подготовка на индивидуални планови за вработување за работоспособни членови на семејствата корисници (случаи);</li> <li>- Подготовка на листи за активни мерки на пазарот на труд;</li> <li>- Информирање на членовите на семејството за отворени и соодветни работни места;</li> <li>- Вкрстување на работоспособните корисници со компаниите;</li> <li>- Информирање на службениците на случај за прифаќање / одбивање на работни места;</li> <li>- Ажурирање на единствениот систем за клиенти со информации за корисниците кои ги прифаќаат / одбиваат работните места;</li> <li>- Испраќање листи на корисници кои можат да се преквалификуваат или да имаат дополнителна обука за стручно образование.</li> </ul>	<p><b>Проценка на потребите на пазарот на труд – Локални центри за вработување и бизнис секторот</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Подготовка на листи на компании и потребите за работници во наредни шест месеци;</li> <li>- Подготовка на списоци на вештини и потреби за профилот на работниците;</li> <li>- Испраќање листи на ЦВ.</li> </ul> <p><b>Прекувалификација на работоспособните ГМД корисници</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Во координација со АВРМ, организирање преквалификација на корисниците на ГМД;</li> <li>- Испраќање списоци на преквалификувани корисници на АВРМ.</li> </ul> <p><b>Достапни социјални услуги за корисници на ГМД</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Инвестирање во пристапноста и квалитетот на дневните центри и клубови (за стари лица, лица со посебни потреби, деца на улица, итн.), центри за бездомници, центри за жртви на семејно насилство итн.</li> </ul>

		Реструктурирање на испораката на услугите во рамки на МТСП	Координација со	
			Агенција за вработување (АВРМ)	Други засегнати страни
Форми на регулирање и имплементација	Стратешко ниво - формална ориентација	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Регулација со закон</li> <li>&gt; Стратегија за мониторинг и евалуација</li> <li>&gt; Процедури за соработка, координација и комуникација во рамки на МТСП</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Меморандум за разбирање;</li> <li>&gt; Кодекси на однесување;</li> <li>&gt; Упатства;</li> <li>&gt; Процедури за комуникација и соработка со ЦСР, службеници на случај и други засегнати страни;</li> <li>&gt; Договори помеѓу АВРМ и засегнатите страни; АВРМ и ЦСР</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Партнерски договори,</li> <li>&gt; Пактови;</li> <li>&gt; Мултилатерални договори;</li> <li>&gt; Јавно-приватни партнерства од разни видови.</li> </ul>
	За Оперативно ниво - Неформална ориентација	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Редовни состаноци</li> <li>&gt; Имплементација на мониторинг и евалуација;</li> <li>&gt; Имплементација на процедурите.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Имплементација на процедурите;</li> <li>&gt; Неформална дневна комуникација;</li> <li>&gt; Месечни состаноци.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Средби помеѓу страните.</li> </ul>

Извор: Изготвен од авторите со елементи од Scoppetta et al. (2017)



## 5. Добри практички

Додека многу добри практики во имплементацијата на ИУС, или ГМД, или и двете, постојат во развиените земји, овој дел претставува неодамнешна иницијатива на Finance Think, во која ИУС се примени во случај на социјален модел преку менторство. Ова го правиме со оглед на фазата на реформата за воведување ГМД во Македонија. Имено, ГМД сè уште не е воведен, со начелен план за воведување во септември 2018 година. Оттука, упатувањето на напредните добри практики од развиените земји можеби не е соодветно во моментот. Покрај тоа, економиите во развој и транзиција ретко нудат добри практики. Finance Think го пилотираше концептот на социјално менторство (третиот предложен елемент на ИУС во случајот ГМД, види Табела 1) во текот на октомври 2016 - мај 2017 година во 5 региони во земјата. На процесот на пилотирање му претходеше обука за социјално менторство за вработените во ЦСР и ЦВ, кои потоа беа вклучени како ментори, и со идентификацијата на невработени лица изложени на ризик од социјална исклученост, присуствуваа на обуката за развој на вештини за вработување, потоа вклучени како менторирани лица. Во следната фаза, дел од обучените невработени лица продолжија да се обучуваат за подготовка за вработување и за социјална интеграција. Дел од нив, потоа беа поставени како практиканти во компаниите или се вработија. Моделот за социјално менторство ги интегрира социјалните и службите за вработување за лицата кои се изложени на ризик од сиромаштија во системот за реинтеграција на едно место. Во конкретниот случај, менторите требаше да ги проценат специфичните потреби на менторираниите лица, да подготват индивидуални планови

за вработување и социјална интеграција и потенцијално да соработуваат со колегите од ЦСР или ЦВ, така што менторираниите лица ќе најдат најсоодветен начин за вклопување на пазарот на трудот и општеството. Спроведената интерна импакт евалуација која беше направена по завршувањето на иницијативата (Петрески и Мојсоска-Блажевски, 2017) покажа дека програмата произведува веродостојни резултати, особено во однос на зголемување на желбата за работа на менторираниите лица. Социјалното менторство, сфатено како домашна добра практика, може да послужи како интегрирачки елемент во широката реформа за воведување на ГМД преку ИУС во Македонија.

## 6. Препораки, предизвици и недостатоци

Овој краток преглед му предлага на Министерството за труд и социјална политика да спроведе воведување гарантиран минимален приход преку процесот на интегрирано управување со случаи во Македонија. Двата клучни суштински елементи кои се препорачуваат да бидат во овој процес се: прво, промоција на актуелните социјални работници во службеници на случаи со портфолио составено од семејства - корисници на ГМД и клучни задачи кои вклучуваат работа на терен и работа за пазарна и општествена интеграција, наместо административна работа; и второ, секојдневна и интензивна соработка и координација на овие службеници со службениците за вработување од Агенцијата за вработување, училиштата за стручно стручно образование и обука и бизнис секторот, со цел да се олесни преминот до работните места, искористување на активни мерка на пазарот на трудот, обука, преквалификација, и така натаму. На правно ниво, процесот

треба да започне со изготвување и усвојување нов Закон за социјална заштита, проследен со изготвување соодветни процедури и правила за организирање на ИУС. Постојат два предизвика во имплементацијата на ГМД преку процесот на ИУС во Македонија, како што е наведено подолу. Прво, реформата претпоставува дека работното портфолио на актуелните социјални работници ќе се префрли со нивно надградување во службеници на случаи, од претежно административна работа (проверка дали сите документи се поднесени) до теренска интегративна работа. Заедно со нивното префрлување од програмска во семејна работа, ова може да претпостави значајно реструктурирање на сегашните вработени во ЦСР, што потоа може да биде ограничено со со постојниот капацитет и волја за промена, особено за социјалните работници кои се на постара возраст и кои работат со ЦСР многу години. Покрај тоа, таквата промена може да предизвика импликации на трошоците за плати. Второ, ослободувањето на актуелните социјални работници од административната работа (шалтерски работници) сигурно ќе бара дополнителни вработувања на ЦСР, за спроведување на оваа работа. Недостаток на ова е што ќе го притисне буџетот на МТСП, а со тоа и централниот буџет, со дополнителни трошоци за вработени, како и дополнително да ја подгрее тековната дебата за преголемата јавна администрација. Но, предноста е што нововработениот персонал на ЦСР ќе биде чист администратор, па оттука и ќе бара најмногу завршено средно образование. Оттука, нивните плати значително ќе паднат под платите на актуелните социјални работници. Клучниот недостаток на

предложената реформа во овој момент е дека иако се предвидува зголемување на нивото на соработка помеѓу ЦСР и ЦВ, таа не се залага за подлабока интеграција на системите за социјална помош (МТСП, ЦСР) и за вработување (АВРМ, ЦВ). Во моментот, ваквиот предлог може да биде далеку

над човековите ресурси, ИТ и финансиските капацитети на соодветните институции, и ќе бара значителна политичка волја. Предноста на ваквиот потег, сепак, би била економијата од обем, во смисла на персонал и финансиски ресурси.

## 7. Референци

Gerovska-Mitev, M. (2015) ESPN Thematic Report on minimum income schemes: Former Yugoslav Republic of Macedonia. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

Petreski, B. and Mojsoska-Blazevski, N. (2017) Impact evaluation of the program for training, mentoring and internship/employment of persons exposed at social risk. Finance Think Policy Study No. 8.

Petreski, M. and Mojsoska-Blazevski, N. (2017) Overhaul of the social assistance system in Macedonia: Simulating the effects of introducing Guaranteed Minimum Income (GMI) scheme. Finance Think Policy Study No. 11.

Scoppetta, A., K. Leichsenring and O. Lelkes (2017) Guidelines for cooperation between PES and CSW regarding Integrated Case Management for Employment and Social Welfare Users in the Western Balkans. Mimeo.

World Bank (2013) Activation and Smart Safety Nets in the Western Balkans: The Case of FYR Macedonia. Washington, DC: World Bank.

Social cohesion in the Western Balkan economies is under constant risk. A weak social welfare state and the persistent and challenging economic situation create an unstable environment that could compromise and jeopardise the sustainable development of the Western Balkan societies. A group of Western Balkan think-tank organisations and researchers working on the welfare state issues have initiated development of a Regional platform with the aim to engage the foremost researchers, political, business and other leaders of society to shape a regional social welfare state agenda, thus contributing to improving the social dimension of the European Integration in the Western Balkans. The initiative intends to create added value through influencing existing processes which promote a sustainable reform agenda in the Western Balkan (such as economic governance and Economic Reform Programme, EU negotiation process, Employment and Social Reform Programmes, etc.). One of the outputs and tools of influence is initiating and holding of an annual event to discuss the Future of the Welfare State in Western Balkan. This paper has been drafted in the framework of Peer Review event held in Tirana on Financing and Delivering Holistic Services, organized by ESA Consulting, December 6, 2017.



Finance Think е Институт за економски истражувања и политики.

### Нашата Визија

Да поттикнеме економско размислување за подобра благосостојба утре.

### Нашата Мисија

Да го подобриме влијанието на економските и социјалните трендови и политики врз граѓаните во Македонија и регионот на Западниот Балкан, преку економски истражувања, застапување базирано на докази и водено од податоци, и поттикнување критичка дебата за економските процеси.

Ул. Фредерик Шопен 1/2, 1000

Скопје

+389 2 6156 168,

[www.financethink.mk](http://www.financethink.mk),

[info@financethink.mk](mailto:info@financethink.mk)

