**Р Е Ф О Р М А**

**на**

**Јавната Администрација во Република Македонија**

**проф. д-р Јове КЕКЕНОВСКИ**

**Вовед**

Реформата на јавната администрација е континуиран процес кој се одвива во земјите со развиена демократија и пазарно стопанство, и затоа овој процес беше неминовен и започна да тече и во земјите во транзиција. Континуитетот на процесот на реформата се огледа во постојаното приспособување и развојот на административниот систем, заради брзите промени во современото општество и процесите на глобализација. Процесот на менување и редефинирање на улогата на државата во општеството е особено нагласен во земјите во транзиција, каде што предимензионираните, пред се командни и контролни функции на државата треба да се заменат со регулаторни функции кои се поконзистентни со пазарната економија.

Владата на премиерот Никола Груевски, која се смета за најагресивно реформистичка влада во Македонија по 1990 година, се соочува со значителен предизвик да го подобри работењето на државните служби односно со сериозен предизвик да ја реформираат државната односно јавната администрација.

Концептот на реформата на јавната администрација започна во 1998 година со формирањето на Комисија за реформа во јавната администрација која работеше на кординирање и спроведување на реформите. Со Комисијата (во која членуваа 8 министри) раководеше Министерството за правда. Една година подоцна (месец мај 1999 год.) Владата на Република Македонија ја усвои Стратегијата за реформа на јавната администрација. Со овој документ се определени основните начела на реформата и областите во кои треба да се спроведува реформа на јавната администрација.

Фундаментална цел на реформата на јавната администрација беше во Република Македонија е да се подобрат нејзините структури и процесисо што би се поддржал развојот на демократското општество и успешната пазарна економија. Реформата на јавната администрација требаше да обезбеди развој на македонски систем на јавна администрација со следниве клучни карактеристики:

• мала јавна администрација, односно мала “држава” со променета природа на

државната интервенција насочена пред се кон регулативните функции и функциите на

следење;

• едноставна структура на системот на јавна администрација во склад со начелото на парламентарна демократија

• демократска администрација која, во рамките на Уставот, е раководена од правото при остварувањето на јавните овластувања и користењето на средствата што и се доверени;

• заштита на администрацијата при вршењето на овластувањата од политички и други интереси и нејзина контрола преку транспарентни механизми и од страна на независни институции;

• респонзивна, граѓански ориентирана јавна администрација, како ефикасен сервис за граѓаните и правните субјекти во остварувањето на нивните права;

• деконцентриран модел на јавна администрација.

Основните принципи за функционирање на новиот систем на јавна администрација беа насочени кон овозможување на: владеењето на правото; транспарентност; компетентност; стабилност; одговорност; предвидливост; еднаков третман; ефикасност и етичност

Уставот на Република Македонија децидно не го дефинира поимот јавна администрација, туку во членот 95, став 1 дава дефиниција на државната управа, каде утврдува дека неа ја сочинуваат министерствата, другите органи на управата и организации утврдени со закон (Закон за организација и работа на органите на државната управа „Сл. весник на РМ” бр. 58/00, 44/02, 55/05) кој ја утврдува структурата инадлежностите на државната управа[[1]](#footnote-1).

Поимот државна администрација, покрај вработените во органите на државната управа, ги опфаќа и вработените во органите на единиците на локалната самоуправа и во стручните служби на Собранието на Република Македонија, Претседателот на Република Македонија, Владата на Република Македонија, Уставниот суд на Република Македонија, Врховниот суд на Република Македонија, судовите, Републичкиот судски совет, Народниот правобранител, Јавното обвинителство, Државната изборна комисија, Државната комисија за спречување на корупцијата, Дирекцијата за заштита на личните податоци, Комисија за заштита на конкуренцијата, Агенцијата за државни службеници и Државниот завод за ревизија, како и јавни установи на кои им се доверени јавни овластувања и Установите кои вршат дејност од јавен интерес, ако тоа е утврдно со закон.

Под поимот јавна администрација, како поширок поим, се подразбираат вработените во дејностите образование, здравство, култура, наука и социјалните дејности, а според општоприфатениот став и стандарди во сите развиени земји, **администрацијата во јавните претпријатија не се подведува под терминот јавна администрација**.

Клучната разлика меѓу државната и јавната администрација е во статусот што ќе го имаат вработените во овие две категории. Имено, специфичниот статус на вработените во државната администрација е регулиран со посебни прописи (Законот за државни службеници и подзаконските акти кои произлегуваат од него), додека за вработените во јавната администрација важат одредбите од општото работно законодавство.

1. **Тек на реформата**

Реформата во изминатиот период беше фокусирана на утврдување на неопходната законска рамка за развој на органите на државната управа и нивните надлежности, на организацијата и работата на Владата, како и на развивање на институционалната рамка потребна за координација на стратешкото планирање и поврзување на стратешките цели со буџетот; системот за анализа и координација на политиките; системот за координација на реформата на јавната администрација; како и системот за координација на процесот на европска интеграција.

Почетниот период (првите две години) од спроведувањето на реформите во овие области се карактеризира **со дефинирање на основните начела и нивно преточување во законската рамка** неопходна за понатамошно спроведување на реформите. По донесувањето на основните закони, реформата беше концентрирана на:

* **формирање на неопходната институционална структура** за спроведување на реформите во поединечните области, како и на
* **интензивирање на реформите во некои од областите кои не беа дефинирани како приоритетни** во времето на донесувањето на Стратегијата.

Во неколкуте изминати години по овој првичен период постигнати се значителни резултати во областите утврдени во Стратегијата за реформа на јавната администрација како области во кои се потребни реформи.

1. Во реформата на **системот на државната администрација**, односно на државната служба, постигнати се значителни резултати во дефинирање на законската и подзаконската рамка за функционирање на новиот систем на државна служба. Досегашниот напредок е остварен преку дефинирање и донесување на потребната законска рамка и подзаконски акти (Законот за организација и работа на органите на државната управа, Законот за Владата на Република Македонија, Законот за државни службеници, Законот за локалната самоуправа, Законот за спречување на корупцијата и други), воспоставена е неопходната институционална структура за координација и раководење на реформа на јавната администрација (Одделение за реформа на јавна администрација, Агенција за државни службеници[[2]](#footnote-2), Државна комисија за спречување на корупцијата и други) како и преземање на други дополнителни мерки и активности за имплементација на поставените реформски цели.

Со Законот за државни службеници нормативно се уредени начелата за развој на државната служба дефинирани во Стратегијата за реформа на јавната администрација. Исто така, со Законот е формирана Агенцијата за државни службеници со хоризонтална надлежност за спроведување и координирање на политиките за управување со човечките ресурси, за воведување и спроведување на стандарди во организацијата и работењето на државната служба, и за вршење на стручни, управни и други работи поврзани со статусот, правата, должностите и одговорностите на државните службеници.

1. Реформите во **јавната администрација во поширока смисла**, каде се опфатени вработените и институциите кои ги вршат дејностите **во здравството, социјалните дејности, образованието и науката, како и културата,**се значајни и крупни реформи кои ќе имаат големо влијание како врз начинот на давањето на услугите, така и врз вработените и институциите во соодветните области. Општо земено, **клучни цели на реформите** во овие имаа за цел: **давање на поквалитетни и поефикасни услуги за граѓаните**. Процесите кои имаат најголемо влијание во конципирањето и спроведувањето на реформите во овие области се **процесот на децентрализација** и на **редефинирање на улогата на државата**.

Во изминатиот период направен е значителен напредок во однос на **децентрализацијата** и дефинирањето на системот на **локална самоуправа[[3]](#footnote-3)** преку кој ќе се обезбеди ефикасно и одговорно владеење, стручност и компетентност на локалната администрација, приближување на локалната власт до граѓаните, како и брзо и квалитетно давање на локалните услуги и разрешување на секојдневните проблеми на граѓаните

Остварениот напредок во областа на **редефинирањето на улогата на државата** во изминатиот период се одвиваше преку група на активности и тоа:

* одвојување на несуштинските функции на владата и нивно пренесување во приватниот сектор;
* преструктуирање и приватизација со воведување на пазарни елементи во работата на јавниот сектор[[4]](#footnote-4);
* поефикасно остварување на регулативната функција на државата; и
* деконцентрација на надлежностите на државата

1. Во сферата на **јавните финансии**, направен е значителен напредок во дефинирањето на нови системи и институционална поставеност во буџетскиот процес, трезорското работење, управувањето со јавниот долг и јавните набавки, како и внатрешната ревизија, што значи воопшто унапредување на финансиското управување и контрола.
2. Основни цели кои треба да се постигнат со **реформата на судскиот систем** како сегмент од правосудниот систем се востановување и организирање независно, непристрасно и ефикасно судство и правна заштита на човековите права и слободи и обезбедување на владеењето на правото и правната сигурност
3. Ефикасно и транспарентно работење на Владата, отворено за учество на граѓаните, кое ќе обезбеди подобри електронски услуги за граѓаните и за бизнис-заедницата, ќе се овозможи преку **развојот на информатичкиот систем**. Усвоената Стратегија за развој на информатичкото општество и Акциониот план ги дефинираат насоките, мерките и активностите неопходни за поддршка на развојот во оваа област.

Со амандманите на Уставот на Република Македонија од 2001 година и воведувањето на начелото на соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во јавната администрација, како една од темелните вредности на нашиот уставен поредок, подигнувањето на процентот на застапеност на припадниците на заедниците влезе меѓу **клучните приоритети** во процесот на реформа на јавната администрација.

1. **Пречки кои се појавија во текот на реформата**

Од осамостојувањето на државата до денес структурното реорганизирање на државата, со посебен акцент во јавната администрација, беше *предмет на политичка определба на секоја влада* и истовремено, речиси *од 1994 година беше предмет и на договори на меѓународните финансиски институции при склучување на реформските аранжмани со нив.* Тогаш овие институции се залагале за намалување на државната администрација за 10 отсто од постојната, меѓутоа, наместо да се намалува, таа перманентно се зголемува за околу 5% годишно, а во последниве неколку години таа надмина и 10%. Ако се има предвид дека во 1998 година во Република Македонија вкупниот број на вработените во јавната администрација (вклучувајќи ги здравството и образованието) изнесуваше 94.200, заклучно со крајот на 2000 година, тој број порасна на 98.207 вработени, денес тој е над 1300.000. Превработеноста е еден нерешен и нерешлив проблем. Според анализите на македонските и меѓународните експерти нема потреба од повеќе од 40.000 вработени, цел која ќе бара намалување на работната сила за скоро 70 %. Во последните 17 години власта во Македонија се промени многупати, но никој не се осмели да го намали бројот на државните службеници, стравувајќи дека ќе ги налути гласачите.

Факт е дека во некои области беше неминовно да се формираат нови институции, како што беа дипломатските и конзуларните претставништва, судската инфраструктура, разни државни и јавни институции како агенции, управи и дирекции, нова територијална поделба и формирање нови единици на локалната самоуправа, обезбедување на двостепеноста на државните органи, и слично. **Меѓутоа, не се направи тоа преку трансформирање и реформирање на постојната државна администрација, туку со дополнително ангажирање на партиски војници**!

Наследената, постојната и непотребното зголемување на државната администрација, покрај тоа што се претвори во голем финансиски товар за Буџетот, истовремено, што е многу полошо, се *претвори во бирократизиран државен апарат*, кој со природна желба да ја оправдува својата потреба, продолжува и ден денес "да укажува на големата потреба од нејзиното постоење" преку комплицирање и дуплирање на надлежностите и компетенциите ја направија државната администрација неефикасна, неефективна и скапа за граѓаните.

Покрај ова, во услови на ограничување на можноста за вработување во државната администрација како директни буџетски корисници, пред се поради "замрзнување" на буџетската позиција "плати и други надоместоци" од страна на меѓународните финансиски полицајци, партиите на власт, во услови на висок притисок за вработување на разни партиски активисти за кои е дадено предизборно ветување, "спасот" го гледале во ново вработување во јавните претпријатија и служби кои не се директни буџетски корисници, при што дојде до ново вработување кај јавните претпријатија во електростопанството, водостопанството, телекомуникациите, поштенските услуги, стопанисувањето со деловен и станбен простор, просторното планирање, развојните и инвестициски агенции и фондови, вонбуџетски фондови, управи и државни заводи,...и сл. кои индиректно влијаат во државниот Буџет и товарот на граѓаните[[5]](#footnote-5).

Во моментов, единствен предуслов за вработување во државна служба во Македонија, е да се има „соодветно“ **етничко потекло** или **партиска припадност, кои не гарантираат ниту продуктивност, ниту компетентност**. Меѓународниот монетарен фонд и Светската банка постојано советуваат (за жал залудно) да не се вршат вработувања на база на партиска припадност. Сепак, главната пречка за реформата на јавната администрација претставува *континуираното непочитување* од страна на политичките партии на законот и вклучување на АЦС во владиниот процес на вработување.

Раширениот недостаток на способности и квалификации претставува уште еден проблем за владата. Голем број државни службеници немаат соодветна компетентност, па дури ни потребните квалификации за своите позиции.

Исто така реформата на јавната администрација има еден најголем непријател. Тоа е обврската од рамковниот договор да се постигне пропорционална застапеност на припадници на малцинските задници, а од друга страна треба да се намалува бројот на службеници.

**3. Институционална структура за раководење и спроведување на процесот на реформа на јавната администрација**

Поради комплексната природа на реформата на јавната администрација која ја налага потребата од управување и следење на активностите во сите ресори, *Претседателот на Владата и Владата на Република Македонија* претставуваат *политички лидери на реформата на јавната администрација*. Секој министер е одговорен за спроведување на реформата во областа за која тој е надлежен, додека прашањата за кои е потребно да се донесе политичка одлука во однос на реформата на јавната администрација можат да се разрешат единствено од страна на Владата.

Механизмот за донесување на одлуки и координација во однос на реформата на јавната администрација како *постојан систем* кој преставува основа за планирање на идните насоки и следење на напредокот на реформата на јавната администрација кој го сочинуваат*:*

* *Претседателот на Владата на Република Македонија и Владата на Република Македонија (надлежни за стратешко управување со процесот на реформа на јавната администрација),*
* *Колегиумот на државни секретари (Генералниот колегиум),*
* *Генералниот секретар на Владата и Генералниот секретаријат (како стручни структури за координација на реформата на јавната администрација)*

Согласно Стратешкиот план за развој на Генералниот секретаријат и актите за внатрешна организација и за систематизација на работните места во Генералниот секретаријат, во ноември 2004 година, во рамките на Генералниот секретаријат е формирано Одделение за реформа на јавната админстрација, (како дел од Секторот за анализа на политиките и координација) надлежно да:

* *го следи и координира спроведувањето на реформата на јавната администрација;*
* *врши проценка на влијанието од стратешките приоритети на Владата во поглед на реформата на јавната администрација;*
* *подготвува извештаи за остварениот напредок наменети за Генералниот колегиум, работните тела на Владата и Владата, вклучително и извештаи што треба да се достават до меѓународните организации и инстутуции;*
* *ги координира проектите за поддршка на реформата на јавната администрација што се финансираат од страна на донаторите;*
* *обезбедува комуникација и соработка со сите учесници во процесот на реформа на јавната администрација.*

1. **Наместо заклучок**

Трома, скапа и преобемна администрација. Ова се трите особини според кои е препознатлива јавната администрација во Македонија кој се реформира од независноста. Откако земјата го доби статусот кандидат за членство во Европската унија во 2005 и притисната од рокови кои што ги поставува Брисел, промените во оваа област добиваат динамика. Клучен орган е *Агенцијата за државни службеници која има надлежност да селектира и вработува кадри и управува со човечките ресурси во администрацијата.* Во последнава година интензивно се работи на професионализација и департизација на државната служба со ***воведување елементи на кариера***

Реформите не се реализираат со голи бројки, ниту пак постои некој унифициран пристап во реформата кој би одговарал на сите земји и економии, бидејќи треба да се земаат предвид специфичностите на секоја земја како на пример:

* постојана невработеност,
* социоекономската состојба на земјата,
* етничката структура,
* културното наследство,
* нивото на демократијата,
* ресурсите, животниот стандард,
* алтернативните перспективи и друго.

За промовирање на овие реформи се **потребни усогласени визии** и **активно учество на сите фактори кои учествуваат во спроведувањето на промените** како политичарите - посебно тие од опозицијата, публицистите, раководните функционери, научните работници, претставниците на стопанството и работниците, приватниот сектор, невладиниот сектор и самите граѓани. Ниедна влада нема да успее (впрочем како и досега) доколку кон реформите во оваа област се однесува како желба да ги "симне од својот врат", преку некаква еднократна симболична финансиска поддршка туку преку *создавање на правна и материјална инфраструктура* за отворање нови перспективи и шанси.

Општиот тренд, кој најмногу влијаел на ефикасната организација на јавната администрација е **децентрализацијата,** кој не е ни малку лесен процес, но вреди да се вложи напор, бидејќи локалната самоуправа претставува врска помеѓу државата и граѓанското општество, со што се обезбедува основа за ефективно користење на ресурсите.

Покрај децентрализацијата, втората клучна реформа се однесува на **развој и воведување систем на управување** според остварените резултати во јавната администрација и симнување на системот на "доживотна работа" во јавната администрација и *поминување од моделот заснован врз претходна контрола на ресурсите во модел на спречување на злоупотребата со почитување на законските прописи и континуирано следење на квалитетот на работењето и управувањето* преку економичност, ефикасност, ефективност и квалитет на обезбедените услуги за граѓаните и претпријатијата.

И покрај тоа што **нема совршен модел на ефикасна реформа** на јавната администрација, сепак, *искуствата и поуките од развиените западноевропски држави* можат да ни послужат како патоказ за овие реформи, меѓу кои:

* потребата од динамично лидерство и јасна визија за реформите,
* правилен пристап кон реформата,
* вистинска посветеност на сите државни органи и институции,
* координирана и хомогена владина определба,
* раководење според резултатите, контрола над финансиските ризици,
* активно вклучување на локалната власт како центар на развојните процеси,
* пристап на повеќе нивоа,
* транспарентност на процесот,
* воведување конкуренција и мерење на резултатите со квалитетни критериуми, и сл.

Конечно, за да се почне со овој макотрпен, но неизбежен процес е потребно претходно **обезбедување доволен обем финансиски средства** **од консолидирани извори на финансирање**, со голема поддршка од странските донации кои ефикасно и транспарентно би се користеле.

Секој почеток е тежок, но кога е неизбежен (ако не се гледа само дневнополитички), тој е можен.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | |
|  | |  |  |
|  | |

1. **Излезни решенија**

Една од омилените флоскули на Владата на Република Македонија е ставот дека со реформите ќе добиеме мала и функционална граѓанска јавна администрација со едноставна структура, која во своето работење нема да се раководи од политичките одлуки, туку од потребите на граѓаните. На кој начин е ова можно? Моите предлози за реализација на оваа заложба се:

* потребно е во наредниот период особено да се посвети внимание на развивање на соодветни капацитети за управување со човечки ресурси во министерствата и другите органи на државната управа,
* Агенцијата за државни службеници (АДС) треба да ги развива сопствените капацитети за да може ефективно и ефикасно да ги врши своите функции. (На овој начин може да се очекува доследно спроведување на со закон предвидените постапки, како и развој на државната служба преку добро планирана обука. Само преку добро планирање на потребниот број и профил на државни службеници, како и преку нивна обука и усовршување може да се очекува дека ограничените буџетски ресурси навистина ќе поддржуваат компетентни и мотивирани државни службеници).
* во наредниот период треба да се утврдат креативни активности за промовирање на етиката и етичкото однесување на државните службеници (во контекст на оваа заложба заради постигнување на потребната рамнотежа и промовирање на етичкото однесување на политичарите, се препорачува донесување на кодекс за етика за министрите, избраните и назначените функционери)
* да се продолжи со доследна примена и развивање на веќе воспоставените системи за стратешко планирање и за анализа на политиките и координација.
* постојано надградување на системот за хоризонтална координација, а особено внимание треба да се посвети на воведување на системи и постапки за вертикална координација, односно зајакнување на оние функции во органите на државната управа кои придонесуваат за нивни развој во модерни организации (стратешко планирање, анализа на политиките, управување со човечки ресурси, внатрешна контрола, информациска технологија).
* досега не е дефиниран статусот и условите од вработувањето на вработените кои работат во јавната администрација во поширока смисла**(во здравството, социјалните дејности, образованието и науката, како и културата)**. Сите услови од работниот однос, како што се вработувањето, унапредувањето, и престанокот на работниот однос, правата и должностите, како и оценувањето треба да бидат така утврдени за да ги отсликуваат основните начела за професионалност, ефикасност, политичка неутралност и сервисна ориентираност на вработените во јавниот сектор. Затоа, во наредниот период, се препорачува да се разгледа можноста за **донесување на посебен закон за вработените во јавниот сектор**кој ќе ги одрази овие начела и ќе се обезбеди развој на квалитетот на човечките ресурси во јавниот сектор.
* со цел да се обезбеди ефикасност и ефективност во спроведувањето на прописите и зацртаните цели во соодветните дејности, како и за да се обезбеди управување на институциите согласно современите менаџерски принципи и начин на работа, во наредниот период треба да се разгледа можноста за **воведување на договори за управување,** или т.н **“договори за извршување“** (performance agreements) кои се вообичаени во современите администрации.
* да се зајакнат системите и капацитетите кај буџетските корисници за ефикасно и ефективно спроведување на финансиското управување и контролата, а сето ова да биде поддржано со развој и соодветни усовршувања на информатичкиот систем.
* особено важно во процесот на подобрување на соодветната и правична застапеност на заедниците во јавната администрација е почитувањето на начелото за стручност и компетентност на идните државни службеници, односно обезбедување усогласеност помеѓу подигнувањето на квалитетот на државната служба и подобрувањето на етничкиот состав, што се чини ќе биде клучниот предизвик во развојот на службата во наредниот период.

1. Во Законот за организација и работа на органите на државната управа („Службен весник на РМ” бр. 58/00, 44/02, 55/05) се уредуваат организацијата и надлежностите на органите на државната управа. Законот утврдува 14 министерства со вкупно 45 органи во нивниот состав, 5 самостојни органи на државната управа и 3 управни организации. (Со поднесените измени на Законот за организација и работа на органите на државната управа од страна на Владата до Собранието на РМ во септември 2006 година, се создаде ново министерство за информатичко општество и се направија корекции во однос на статусот на неколку органи кои прераснаа во самостојни или органи надвор од системот на извршната власт, меѓу другото и заради реформите спроведени за усогласување на македонското законодавство со тоа на ЕУ).

   Со Законот за Владата на Република Македонија („Службен весник на РМ” бр. 59/00, 12/03, 55/05 и 37/06) уредена е организацијата, начинот на работа и надлежностите на Владата на Република Македонија. Со измените и дополнувањата на Законот во 2003 година извршено е допрецизирање на надлежностите на Секретаријатот за законодавство, како стручна служба на Владата. Секретаријатот за законодавство е задолжен за обезбедување на конзистентност на правниот систем и давање стручни мислења за усогласување на предлозите на законите и на другите прописи со Уставот на Република Македонија, со законодавството на Европската унија и со меѓународните договори ратификувани во согласност со Уставот на Република Македонија, како и давање стручни мислења по прописите на општините за кои Министерството за локална самоуправа тоа ќе го побара. Согласно измените и дополнувањата на Законот за Владата на РМ од 2005 година, формиран е Секретаријатот за европски прашања, одговорен за координација на работите поврзани со евроинтеграциите.

   Наместо поранешниот Сектор за евроинтеграции што беше дел од Генералниот секретаријат на Владата, Секретаријатот за европски прашања е дефиниран како независна владина служба, предводена од заменик претседателот на Владата одговорен за европски прашања. Измените и дополнувањата на Законот за Владата на РМ од 2005 година, исто така, ја менуваат позицијата и функционирањето на Генералниот секретаријат, како стручна служба на Владата на Република Македонија, што претходно беше регулирано со владина одлука. Ваквата промена е во согласност со Стратешкиот план за развој на Генералниот секретаријат од 2002 година. [↑](#footnote-ref-1)
2. Агенцијата за државни службеници (АДС) е формирана со поддршка на УСАИД. Агенцијата е замислена како посредник за вработувањето во државниот сектор. Вработените во АДС се обучувани од меѓународни експерти да подготвуваат и да ги следат испитите на потенцијалните владини службеници. Исто така, агенцијата добива големи донации за финансирање на компјутерска опрема и обука на државниот сектор. [↑](#footnote-ref-2)
3. Врз основа на Законот за територијална организација на општините, бројот на општини се намали од 123 на 84 општини и градот Скопје, како посебна единица на локална самоуправа; беше донесен нов Закон за локалната самоуправа („Службен весник на РМ бр. 5/2002) со кој надлежностите на општините се зајакнаа и се проширија на следниве области: урбанистичко планирање; локален економски развој; култура; образование; социјална заштита и заштита на децата; комунални дејности; заштита на животната средина и природата; спорт и рекреација; здравствена заштита и спасување на граѓани и материјални добра; со Законот за финансирање на единиците на локалната самоуправа се утврди моделот на фискална децентрализација; со Законот за државни службеници, вработените во општините добија статус на државни службеници. Крајната цел на реформата на локалната самоуправа е ефикасно остварување на правата на граѓаните, зголемен квалитет на услугите што се даваат на локално ниво и повисок степен на партиципација на граѓаните во управувањето со локалните работи. Вака насочените реформи се комплементарни со специфичните потреби кои произлегуваат од процесот на интеграцијата на Република Македонија во Европската унија, особено од аспект на регионалниот развој, подготовките за користењето на структурните фондови на Унијата, како и на остварувањето на прекуграничната соработка во рамките на прекуграничните програми на ЕУ. [↑](#footnote-ref-3)
4. Реформите на администрацијата во делот на *редефинирањето на улогата на државата* се движеа во насока на **трансформирање на претпријатијата со општествен капитал преку приватизација,** приватизација на неколку национални јавни претпријатија, трансформирање на дел од здравствениот сектор преку приватизација на примарната здравствена заштита, овозможување на дејствување на приватниот сектор во сферата на образованието, пренесување на одредени функции од јавниот во приватниот и невладиниот сектор во сферата на социјалната заштита. [↑](#footnote-ref-4)
5. Денес ни е многу тешко кога приватизираните јавни претпријатија и заводи ( Завод за осигурување на имоти и лица, "Телеком", Стопанска банка, Електростопанство и слично) се "ослободуваат" од така претоварени партиски вработувања. При секоја промена на власта, нововработените во периодот до промената на власта не можат ефикасно да се отстрануваат поради "законската заштита" и континуитетот на државните одлуки и договори.

   [↑](#footnote-ref-5)