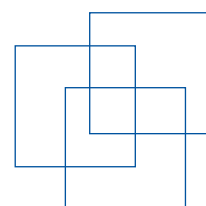


НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА  
ДОСТОИНСТВЕНА РАБОТА  
2019–2022

# РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА





НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА ДОСТОИНСТВЕНА РАБОТА 2019–2022

**РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА  
МАКЕДОНИЈА**

2019



# СОДРЖИНА

Скратеници .....	vii
Резиме .....	1
Национален контекст .....	3
2.1 Економски и социјален контекст .....	3
2.2 Научени лекции .....	10
<b>Национални приоритети и исходи на националната програма .....</b>	<b>11</b>
Исход 1.1 Зголемена релевантност на Економско-социјалните совети како платформа за дијалог во обликувањето на националната и локалната агенда за економско-социјални реформи .....	15
Исход 1.2 Зголемена репрезентативност на организациите на работодавачите и на работниците .....	17
Исход 1.3 Усогласено трудово законодавство со Меѓународните стандарди на трудот и применливото право на ЕУ .....	19
Исход 2.1 Сеопфатна Национална стратегија за вработување што промовира достоинствени работни места, донесена во консултации со социјалните партнери .....	21
Исход 2.2 Спроведени локални партнерства за вработување (со фокус на вработување на младите лица) .....	25
Исход 2.3 Воспоставен ажуриран систем за предвидување на потребите за вештини за намалување на неусогласеноста на понудата и побарувачката на вештини и подобрување на пристапот до пазарот на трудот .....	27
Исход 2.4 Воспоставена подобрена политика за безбедност и здравје при работа што се раководи според МСТ и се заснова врз сеопфатни податоци .....	29
<b>Управување, аранжмани за планирање, следење, известување и оценување на спроведувањето .....</b>	<b>31</b>
4.1 Аранжмани за спроведување, следење и оценување на успешноста, вклучувајќи ги улогите на конституентите на МОТ .....	31
4.2 Ризици .....	32
4.3 План за финансирање .....	32
<b>Анекс I .....</b>	<b>33</b>
<b>Фусноти .....</b>	<b>34</b>



# СКРАТЕНИЦИ

<b>БКМ</b>	Бизнис конфедерација на Македонија
<b>СЕАСР</b>	Комитет на експерти на МОТ за примена на конвенциите и препораките
<b>НПДР</b>	Национална програма за достоинствена работа
<b>DWT</b>	Технички тим за достоинствена работа
<b>ЕСС</b>	Економско–социјален совет
<b>ЕУ</b>	Европска Унија
<b>ЕУР</b>	Евро
<b>БДП</b>	Бруто домашен производ
<b>GET</b>	Глобални трендови на вработеноста
<b>МОТ</b>	Меѓународна организација на трудот
<b>МСТ</b>	Меѓународни стандарди на трудот
<b>МОР</b>	Меѓународна организација на работодавачи
<b>МКС</b>	Меѓународна конфедерација на синдикати
<b>КСОМ</b>	Конфедерација на синдикални организации на Македонија
<b>КСС</b>	Конфедерација на слободни синдикати на Македонија
<b>ОРМ</b>	Организација на работодавачите на Македонија
<b>БЗР</b>	Безбедност и здравје при работа
<b>НЕЕТ</b>	Млади лица (15–24) што не се вработени и не се вклучени во образование и обука
<b>МКД</b>	Македонски денар
<b>МТСП</b>	Министерство за труд и социјална политика
<b>ССА</b>	Спогодба за стабилизација и асоцијација
<b>ЦОР</b>	Цели на одржливиот развој
<b>ССМ</b>	Сојуз на синдикатите на Македонија
<b>ОН</b>	Обединети нации
<b>УНАСМ</b>	Унија на независни и автономни синдикати на Македонија





# 1 РЕЗИМЕ

## Зошто е потребна НПДР?

Националните програми за достоинствена работа (НПДР) се основниот инструмент за обезбедување поддршка од МОТ за земјите-членки. Националната програма за достоинствена работа претставува среднорочна рамка за планирање што ги дава насоките за работата на МОТ во определена земја во согласност со приоритетите и целите што се договорени со владите, синдикатите и работодавачите.

## Како беше изготвена програмата?

Овој програмски документ е резултат на стратешкото планирање на активностите за соработка на МОТ во Република Северна Македонија за периодот 2019–2022 г. Тој е изготвен во консултации со Владата и социјалните партнери со цел да се креираат работни места, да се прошири социјалната заштита, да се гарантираат правата на работа и да се промовира социјалниот дијалог, како клучни компоненти на економските и социјалните политики. Истовремено, програмата ја поддржува амбициозната реформска агенда што е утврдена во Програмата на Владата 2017–2020<sup>1</sup>, која се фокусира на развој на економијата и подигнување на животниот стандард. Новата НПДР, исто така, дава придонес кон напорите на Владата за остварување на Целите на одржливиот развој што се утврдени во „Партнерство за одрлив развој – Стратегија на Обединетите нации за 2016–2020 г.“. Приоритетите на овој стратешки документ се повеќе и подобри работни места, пореспонзивно управување, подобар живот за луѓето од ранливите категории, родова еднаквост, како и почиста и поотпорна животна средина.<sup>2</sup>

## Кои предизвици треба да се решат?

Клучните предизвици што се решаваат со НПДР се недоволните можности за вработување, неадекватната заработка и непродуктивната работа, недостигот на стабилност и безбедност на работа, нееднаквите можности и третман во вработувањето, небезбедната работна средина и недоволната застапеност.

## Цели на програмата

Програмата се справува со горенаведените недостатоци во остварување достоинствена работа преку подобрување на управувањето со пазарот на

трудот и преку создавање повеќе и подобри работни места. Програмата е во положба да ги поддржи реформите на политиките и правните реформи што се бараат во процесот на пристапување кон ЕУ, особено во однос на преговорите за Поглавје 19 за вработување и социјални политики, за коишто МОТ има јасен мандат и техничка експертиза. Тековната програма, којашто се заснова врз научените лекции од минатата соработка и неодамнешните консултации со конституентите, се фокусира на два приоритети со вкупно седум исходи. Тие се:

Приоритети	Исходи
1. Подобрено управување со пазарот на трудот преку зајакнат социјален дијалог	1.1 Зголемена релевантност на Економско-социјалниот совет (ЕСС) како платформа за дијалог во обликувањето на националната и локалната агенда за економско-социјални реформи
	1.2 Зголемена репрезентативност на организациите на работодавачите и на работниците
	1.3 Усогласено трудово законодавство со Меѓународните стандарди на трудот и применливото право на ЕУ
2. Повеќе и подобри работни места за инклузивен раст и подобрени изгледи за вработување на младите лица	2.1 Сеопфатна Национална стратегија за вработување што промовира достоинствени работни места, донесена во консултации со социјалните партнери
	2.2 Спроведени локални партнерства за вработување (со фокус на вработување на младите лица)
	2.3 Воспоставен ажуриран систем за предвидување на потребите за вештини за намалување на неусогласеноста на понудата и побарувачката на вештини и подобрување на пристапот до пазарот на трудот
	2.4 Воспоставена подобрена политика за безбедност и здравје при работа што се раководи според меѓународните стандарди на трудот и се заснова врз сеопфатни податоци

## 2 НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ

### 2.1 Економски и социјален контекст

Република Северна Македонија беше првата земја од Западен Балкан што потпиша Спогодба за стабилизација и асоцијација (ССА) со Европската Унија, којашто влезе во сила во април 2004 година. На земјата ѝ беше доделен кандидатски статус за членство во ЕУ во декември 2005 година, но сè уште ги нема започнато пристапните преговори. Комисијата на ЕУ неодамна препорача да се започнат преговорите за пристапување, но Европскиот совет сè уште нема донесено одлука за тоа. ЕУ е главниот трговски партнер на земјата со учество од 60 проценти во нејзиниот извоз и 48 проценти во нејзиниот увоз.

Политичката нестабилност го забави економскиот раст

Од 1990-тите години, Република Северна Македонија забележа значителен напредок во поглед на економскиот развој и интегрирањето во глобалните економски пазари. Без оглед на ваквите постигнувања, земјата има една од најбавните конвергенции на приходите со земјите од Европската Унија во споредба со земјите од регионот што се во слична положба. Економскиот раст во последните 15 години е многу непостојан. По силниот економски раст во периодот од 2002 до 2008 година, што во просек изнесуваше 4,3 проценти, просечниот раст на БДП опадна на 2,1 проценти годишно по 2009 година поради големата рецесија и длабоката политичка криза во периодот од 2014 до 2017 година. Во 2017 година, непредвидливоста на политичката ситуација во целост го запре економскиот раст. Формирањето на новата Влада во средината на 2017 година ја намали неизвесноста, и растот на БДП во второто и третото тримесечје на 2018 година се зголеми на околу 3 проценти.

### Сиромаштија и социјална инклузија

Ризиците од сиромаштија се во опаѓање

Борбата против сиромаштијата и социјалното исклучување е еден од главните приоритети во земјата. Во 2017 година, приближно 22 проценти од населението беа под ризик од сиромаштија или социјално исклучување<sup>3</sup>, без поголеми разлики меѓу мажите и жените. Ова претставува значајно намалување во споредба со 2011 година (27 проценти), но сепак е над просекот што е забележан на ниво на ЕУ (16,9 проценти).<sup>4</sup>

## Нееднаквоста на приходите е висока, но во опаѓање

Во 2017 година, уделот во приходите на 20 проценти од најбогатиот сегмент на населението беше 6,6 пати поголем од тој на најсиромашниот сегмент, што претставува намалување во споредба со највисоката вредност од 10,2 евидентирана во 2012 година, но сепак е далеку над ЕУ просекот од 5,1<sup>5</sup>. Коэффициентот на Џини бележи пад од највисоката вредност од 38,7 проценти во 2012 година, но сè уште е на високо ниво од 32,5 проценти во 2017 година (ЕУ просек: 30,3 проценти<sup>6</sup>).

## Пазар на трудот

### Населението старее

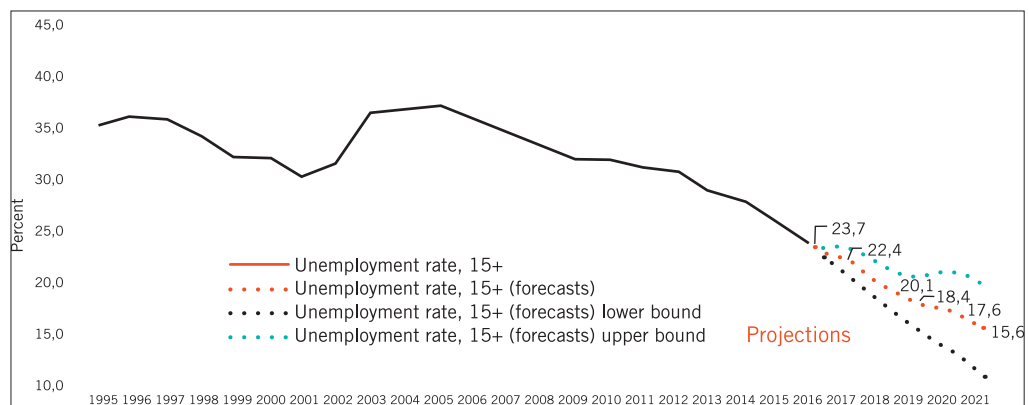
Слично како во мнозинството земји на ЕУ, македонското население старее. Врз основа на проекциите,<sup>7</sup> уделот на населението на возраст од 65 и повеќе години ќе се зголеми двојно од 12,5 проценти во 2015 година на 25,4 проценти во 2050 година, што ќе претставува значајно оптоварување на системот за социјална заштита. Овој тренд постепено ќе го намали уделот на работоспособното население (15–64 години) од 70,6 во 2015 година на 60,4 проценти во 2050 година.

### Неактивноста бележи постојано опаѓање

Во 2017 година стапката на учество во работната сила на работоспособното население (15–64 години) постигна рекордно највисока вредност со 65,3<sup>8</sup> проценти, што сè уште е под стапката од 73,3 проценти во ЕУ. Стапката на учество во работната сила беше особено ниска кај младите лица (32,8 проценти), и особено кај младите жени (23,4 проценти).

Економската криза од 2008 година имаше умерено влијание врз македонскиот пазар на трудот, без оглед на забавениот раст на производството. Стапката на невработеност бележи постојано опаѓање од 2015 година наваму. Се предвидува дека стапката на невработеност ќе се намали дополнително и ќе достигне 15,5 проценти до крајот на 2021 година.<sup>9</sup>

Слика 1:



Проекции за стапката на невработеност (15+) (%)

Извор: ИЛО: Trends Econometrics Models, Geneva, 2016;

Забелешка: Економетричкиот модел на МОТ користи податоци од Глобалните трендови на вработеноста (Global Employment Trends (GET)), што се малку различни во споредба со податоците објавени од Државниот завод за статистика за периодот 1995–2017 г.

## Невработеноста опаѓа, но релативната положба на младите луѓе е влошена

Стапката на невработеност кај младите луѓе е сè уште многу висока со 46,7 проценти (48,6 проценти за младите жени) но бележи тренд на опаѓање. Меѓутоа, положбата на младите луѓе во однос на возрасните (25–64 години), се влоши значително со оглед на тоа што соодносот меѓу невработеноста кај младите лица и кај возрасните се зголеми од 1,7 во 2007 година на 2,3 во 2017 година. Во 2017 година, уделот на младите луѓе (15–24 години) што не се вработени и не се вклучени во образование и обука (NEET) претставуваше 25 проценти<sup>10</sup> од вкупниот број и за женското и за машкото младо население. Овој показател бележи тренд на опаѓање во споредба со 2007 година (41,7 проценти), но сепак е повеќе од двојно поголем од стапката што е евидентирана во ЕУ (10,9 проценти). Забележаното нагло опаѓање на стапките на NEET кај младото население во Република Северна Македонија се должи на контракцијата на невработеноста (се заснова врз намалувањето на компонентата за невработеност во стапката на NEET од над 20 проценти на 14,6 проценти) и зголемувањето на учеството на младите лица во образование и обука. Меѓутоа, стапката на NEET за старосната група 25–29 години сè уште изнесуваше повеќе од 40 проценти (над 52 проценти за жените), што упатува на тежок премин кон достоинствена работа за младите Македонци и на потребите за посебни мерки за поддршка на младите жени.

## Нивоата на вработеноста се далеку под просекот во ЕУ

Во 2017 година стапката на вработеност во Република Северна Македонија изнесуваше 50,5 проценти, што е највисоката забележана стапка по 2006 година, но сепак е далеку зад просекот во ЕУ (71 проценти) или целната стапка од 75 проценти што е утврдена во стратегијата Европа 2020 (тековната програма на ЕУ за раст и работни места). Подобрувањата на стапката на вработеност произлегуваат како од растечката вработеност, така и од намалувањето на работоспособно население кое се должи на демографските фактори. Поголема е веројатноста за вработување кај мажите (60,5 проценти) во споредба со жените (40,3 проценти), а родовиот јаз кај вработеноста е речиси двојно поголем отколку во земјите на ЕУ (11 проценти).

## Неусогласеноста на понудата и побарувачката на вештини ги ограничува продуктивноста и исходите на пазарот на труд

Распределбата на вработеноста според категории на занимања покажува дека во последната деценија има поместување кон занимања со средни и високи квалификации и намалување на елементарните занимања. Меѓутоа, младите работниците се повеќе концентрирани во занимањата со средни квалификации (повеќе од 60 проценти од вкупната вработеност на младите лица) и занимањата со ниски квалификации (24,9 проценти). Податоците за неусогласеноста меѓу образованието и занимањето<sup>11</sup> (32,9 проценти од сите работници во 2017 година) покажуваат дека постои поголема веројатност за неусогласеност кај жените споредено со мажите (15,2 проценти од жените имаат повисоки квалификации од потребните во споредба со 12 проценти од мажите). Поседувањето

повисоки квалификации од потребните првенствено отпаѓа на лицата со завршено четиригодишно средно образование што работат во елементарни занимања и лицата со завршено високо образование што работат како работници во продажба и службеници. Во двете категории жените се сразмерно позастапени од мажите.<sup>12</sup>

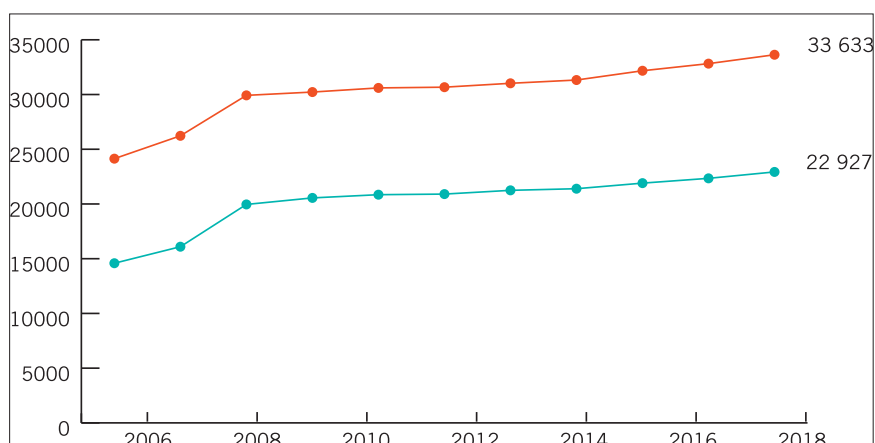
### Привременото вработување не е избор

Привременото вработување се зголемуваше постојано од 2006 година наваму за сите работници (од 11,8 проценти во 2006 година на 14 проценти во 2017 година, со највисока вредност од 16,4 проценти во 2010 година). Привремената работа меѓу младите луѓе е двојно поголема во споредба со возрасните: таа засегаше 30,2 проценти од сите млади работници во 2017 година. Привремената работа е почеста кај мажите отколку кај жените (15,2 проценти и 12,3 проценти, соодветно). Во најголемиот број случаи, привремената работа не е прашање на избор со оглед на тоа што повеќе од 87,5 проценти од привремените работници ја прифатиле оваа форма на работа бидејќи не можеле да најдат постојано вработување.

### Платите се во пораст но родовиот јаз во платите сè уште е значителен

Најголемиот број работници се вработени за плата (76,8%). Во периодот меѓу 2007 и 2017 година, нето платите се зголемија во номинална смисла за приближно 57 проценти (од МКД 14.586, т.е., ЕУР 237 на МКД 22.927, т.е., ЕУР 373). Најголемото зголемување е забележано во 2009 година (24 проценти во споредба со претходната година). Меѓутоа, потоа растот на заработката започна да забавува со зголемување од само еден или два проценти во периодот од 2010 до 2017 година (Слика 2). Во едно истражување на МОТ<sup>13</sup> од 2015 година беше утврдено дека жените се платени 18–19 проценти помалку од мажите.

Слика 2: Просечни годишни бруто и нето плати (2007–2017 г.) МКД

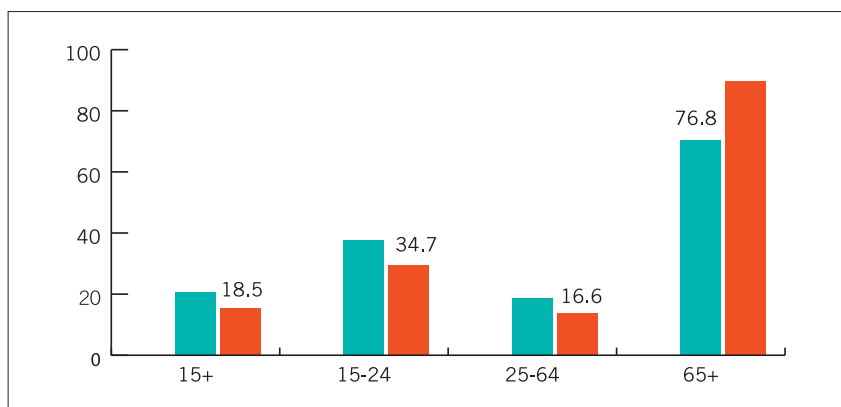


Извор: Државен завод за статистика на Република Северна Македонија: Просечна бруто и нето плата исплатена по месеци (2007–2017)

Неформалната вработеност има значаен удел во вработеноста

Процените на Државниот завод за статистика од 2016 година покажуваат дека неформалната вработеност претставувала 18,5 проценти од вкупната вработеност. Неформалната вработеност е пошироко распространета меѓу младите луѓе и повозрасните работници (Слика 3).

**Слика 3: Неформална вработеност по пол и возрасни групи, 2017 г. (%)**



Извор: Државен завод за статистика на Република Северна Македонија: Анкета за работната сила, 2016 г. (Скопје, 2017 г.)

Податоците, политиките и координацијата за БЗР треба да се подобрат

Комитетот на експерти за примена на конвенциите и препораките на МОТ (СЕАСР), во својот редовен преглед на спроведувањето на Конвенцијата бр. 187 на МОТ (К187, Промовирање на безбедност и здравје при работа—БЗР) коментираше за тоа како да се подобри промовирањето на БЗР<sup>14</sup>. Неодамна, МОТ изготви технички извештај што вклучуваше (i) компаративна анализа на К187 и националната законодавна рамка за безбедност и здравје при работа, и (ii) наведуваше препораки за тоа како да се подобри законодавството за БЗР и да се усогласи со К187. Овие препораки вклучуваат воведување на принципите за превенција во законите, стратегиите и акциските планови за БЗР; координација меѓу јавните органи што работат во областа на БЗР; воспоставување одделение за БЗР во Министерството за труд и социјална политика; воведување комисији за БЗР на работното место и усогласување на националните статистики за повреди на работното место со соодветната Резолуција на МОТ<sup>15</sup>.

## Социјален дијалог

Ограничено влијание на социјалните партнери

По независноста, македонските социјални партнери се трудеа да станат влијателни актери на национално ниво. Во многу економски сектори членството во соодветните организации останува на ниско ниво, а способноста за адресирање на прашањата за работните услови и потребите на претпријатијата преку колективно договарање и другите форми на социјален дијалог е ограничена. Ситуацијата на социјалните партнери стана потешка бидејќи програмите за помош што ги подржуваат економските

реформи, спонзорирани од меѓународната заедница, вообичаено се фокусираа на промовирањето на странските директни инвестиции наместо на подобрување на условите за работа и продуктивноста преку социјален дијалог.

### Слабо присуство на синдикатите во приватниот сектор

Членството во синдикатите беше многу пораспространето пред земјата да ја стекне својата независност. Сегашните бројки во однос на синдикалното организирање сè уште се на високо ниво во споредба со другите земји во Централна и Источна Европа (приближно 22 проценти во 2017 година во споредба со просекот во ЕУ од 23 проценти). Меѓутоа, најголемиот број членови доаѓаат од јавниот сектор. Релативно новиот приватен сектор има низок степен на синдикално организирање, а синдикалното движење често се смета дека е цврсто поврзано со минатото и делумно застарено. Тековно постојат четири конфедерации на синдикати: Сојуз на синдикатите на Македонија (ССМ), Конфедерација на слободни синдикати на Македонија (КСС), Унија на независни и автономни синдикати на Македонија (УНАСМ) и Конфедерација на синдикални организации на Македонија (КСОМ). Првите две, имено ССМ и КСС, се сметаат за најрепрезентативни, додека првите три (ССМ, КСС и УНАСМ) се членки на Меѓународната конфедерација на синдикатите (МКС).

### Релативно млади организации на работодавачите

За разлика од синдикатите со подолга историја, организациите на работодавачите се појавија едновременно со појавата на демократијата и транзицијата кон пазарната економија како целосно нов општествен актер во Република Северна Македонија. Поради својата релативна младост, организациите на работодавачите се соочуваат со двојниот предизвик на зголемување на своето членство и зголемување на својот капацитет за ефективно работење со владата и синдикатите во креирањето на политиките. Зголемувањето на бројот на членови е тешко поради индивидуалистичките пристапи на голем број работодавачите и „пасивното“ однесување во комбинација со недоволната свест за придобивките што произлегуваат од заедничкото настапување. Релативно малиот број членови во определени гранки, исто така, ја ограничува улогата на работодавачите во дијалогот за политиките. Тековно постојат две главни организации на работодавачи на национално ниво, имено, Организацијата на работодавачите на Македонија (ОРМ) (најрепрезентативната организација на работодавачи во земјата) и Бизнис конфедерацијата на Македонија (БКМ). И двете организации се членки на Меѓународната организација на работодавачи (МОП).

### Слабо колективно договарање

Колективното договарање е слабо или не постои во голем број сектори и претпријатија. Како последица од отсуството на синдикални активности само мал број претпријатија имаат склучено колективни договори на ниво на претпријатие или гранка.



## Потенцијалот на ЕСС не е искористен

Делокругот на интервенции на Економско-социјалниот совет (ЕСС) во практиката е ограничен на областа на трудови и социјални прашања поврзани со овластувањата на Министерството за труд и социјална политика. ЕСС сè уште се смета за продолжена рака на Министерството за труд и социјална политика и не успеа да се вклучи во националните консултации во врска со општите економски и структурни реформи што влијаат врз трудовата и социјалната политика.

## Меѓународни стандарди на трудот и национални закони од областа на трудот и индустриските односи

### Усогласување со меѓународните стандарди, усогласување со ЕУ

Земјата ги ратификуваше сите фундаментални и приоритетни Конвенции на МОТ<sup>16</sup>. Во изминатите четири години земјата ратификуваше три нови конвенции (К141, К160 и К171), со што вкупниот број на ратификувани конвенции достигна 79<sup>17</sup>. Комитетот на експерти на МОТ имаше повеќе барања во врска со ратификуваните конвенции на МОТ на коишто Владата обично одговара ефективно и навремено.<sup>18</sup>

Во 2018 и 2019 година МОТ обезбеди технички коментари за нацрт Законот за работни односи и предлог Законот за синдикати, здруженија на работодавачи и колективно договарање. Овие препораките од МОТ треба да претставуваат основа за изменување на трудовото законодавство во претстојниот процес на пристапување кон ЕУ.

## 2.2 Научени лекции

Интерниот преглед на НПДР 2015–2018 г., што беше спроведен од МОТ во април 2018 година, ги идентификуваше следниве научени лекции:

- Постои потреба за формирање трипартитен Надзорен одбор за НПДР за промовирање, следење и приспособување на НПДР. Оваа препорака веќе беше формулирана во претходните прегледи на НПДР.
- Конституентите треба да бидат вклучени уште во фазата кога се осмислуваат интервенциите. Ова го подобрува квалитетот и создава чувство на сопствеништво. Вклучувањето на конституентите и флексибилноста во приспособувањето на формулираните интервенции беа од клучно значење за постигнување неколку исходи без оглед на политичкиот застој.
- Треба да се додаде Теорија на промените под описот на секој исход што наведува информации за логиката на интервенцијата, т.е. објаснува зошто била избрана конкретната интервенција и каква ќе биде преземената активност.
- Показателите треба да бидат попрецизно дефинирани и СМАРТ. Треба да се формулираат родово специфични показатели за да се овозможи подобро следење на напредокот.
- Финансискиот придонес од националните партнери дополнително ќе ги зголеми чувството на сопствеништво и одржливоста.

### 3 НАЦИОНАЛНИ ПРИОРИТЕТИ И ИСХОДИ НА НАЦИОНАЛНАТА ПРОГРАМА

Приоритетите што се идентификувани во оваа програма произлегуваат од консултациите со националните конституенти и ги одразуваат националните приоритети утврдени во Целите на одржливиот развој и во текот на преговорите за пристапување кон ЕУ. За периодот 2019–2022 г. се утврдени два приоритети:

Приоритет	Исход
1. Подобрено управување со пазарот на трудот преку зајакнат социјален дијалог	1.1 Зголемена релевантност на Економско-социјалниот совет (ЕСС) како платформа за дијалог во обликувањето на националната и локалната агенда за економско-социјални реформи
	1.2 Зголемена репрезентативност на организациите на работодавачите и на работниците
	1.3 Усогласено трудово законодавство со Меѓународните стандарди на трудот и применливото право на ЕУ
2. Повеќе и подобри работни места за инклузивен раст и подобрени изгледи за вработување на младите лица	2.1 Сеопфатна Национална стратегија за вработување што промовира достоинствени работни места донесена во консултации со социјалните партнери
	2.2 Спроведени локални партнерства за вработување (со фокус на вработување на младите лица)
	2.3 Воспоставен ажуриран систем за предвидување на потребите за вештини за намалување на неусогласеноста на понудата и побарувачката на вештини и подобрување на пристапот до пазарот на трудот
	2.4 Воспоставена подобрена политика за безбедност и здравје при работа што се раководи според меѓународните стандарди на трудот и се заснова врз сеопфатни податоци



МОТ има јасен мандат и компаративна предност во спроведувањето на НПДР во поддршка на идентификуваните приоритети со оглед на својата уникатна трипартитна структура, активности што се засноваат врз стандардите на трудот, техничка експертиза на високо ниво и воспоставената институционална соработка со конституентите. МОТ е водечката агенција на ОН во однос на ЦОР 8 на глобално и национално ниво. МОТ, исто така, раководи со исходот за вработеноста на Партнерството за одржлив развој на ОН 2016–2020 г.

# МОДЕЛ НА ИНТЕРВЕНЦИЈА



## МЕРЕЊЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Процент на економско-социјални правни акти и мерки што се разгледувани во ЕСС

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **60%**

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ **80%**

Процент на мислења на ЕСС за економско-социјални правни акти и мерки по коишто постапувала владата

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **80%**

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ **100%**

## Исход 1.1 Зголемена релевантност на Економско-социјалните совети како платформа за дијалог во обликувањето на националната и локалната агенда за економско-социјални реформи

Развојот и поттикнувањето на социјалниот дијалог се суштински елементи на европскиот социјален модел бидејќи социјалниот дијалог има клучна улога во унапредувањето на конкурентноста, споделувањето на придобивките и зајакнувањето на економскиот просперитет и социјалната добросостојба на сите.

Во периодот од 2014 до 2017 година беше воспоставена инфраструктурата за националниот ЕСС и неговите капацитети беа значајно подобруени. Меѓутоа, оваа инфраструктура сè уште е кривка и треба дополнително да се зајакне преку редовно практикување на социјалниот дијалог од Владата и социјалните партнери на сите нивоа.

До крајот на 2017 година беа основани шест нови локални Економско-социјални совети (ЛЕСС) со финансиски средства од ЕУ и техничка помош од МОТ. Без оглед на овие напори, општините ретко кога бараат мислење од ЛЕСС, а ЛЕСС исто толку ретко поднесуваат иницијативи до општините за решавање на конкретни социјални проблеми или проблеми во врска со вработеноста. Отсуството на силни социјални партнери на локално ниво, општиот недостиг на финансиски средства и мобилизирање ресурси, потпирањето исклучиво врз волонтерска работа на нивните членови и секретаријати, во комбинација со политичката нестабилност и бирократските препреки, придонесуваат кон многу слабото влијание на ЛЕСС врз креирањето на локалните политики.

За да го промени ова, МОТ ќе продолжи да работи на зголемувањето на учеството на институциите на социјалниот дијалог во креирањето на политиките на национално и локално ниво и ќе ја поттикнува практиката на редовни консултации преку националниот и локалните економско-социјални совети.

**Ако МОТ** го надгради знаењето на членовите на ЕСС и неговиот секретаријат во релевантните технички области, овозможи хоризонтално учење и размена на технички знаења за подобрување на работните процеси, поттикне подобра комуникација меѓу ЕСС и Владата и им помогне на ЕСС и ЛЕСС да спроведат кампањи за зајакнување на имиџот и видливоста...

... **тогаш** влијанието на ЕСС во обликувањето на националната и локалната економска, трудова и социјална политика ќе се зголеми...

... **што ќе доведе до** балансиран и инклузивен трудови, социјални и економски политики што се насочени кон создавање повеќе и подобри работни места.

Овие промени ќе придонесат кон постигнувањето на потцелите 8.3<sup>19</sup> и 8.5<sup>20</sup> на Целите на одржливиот развој во Република Северна Македонија.

# МОДЕЛ НА ИНТЕРВЕНЦИЈА



## МЕРЕЊЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Стапка на густина на синдикатите



Членство во организации на работодавачите



Број на жени претседателки, потпретседателки, ГИД/генерални секретари на синдикати и организации на работодавачи





## Исход 1.2 Зголемена репрезентативност на организациите на работодавачите и на работниците

Независните и репрезентативните социјални партнери играат клучна улога во унапредувањето на колективните интереси на своите конституенти и влијањето врз креирањето на политиките и реформите.

Иако претходните проекти на МОТ, финансирани од ЕУ, придонесоа за зголемување на членството на организациите на работодавачите (ОРМ 12% и БКМ 10%), во многу економски сектори членството на двата социјални партнери останува на ниско ниво, а нивната способност за адресирање на прашањата за работните услови и потребите на претпријатијата преку колективно договарање и други форми на социјален дијалог е ограничена. Најголемиот број членови на синдикатите доаѓаат од јавниот сектор, а релативно новиот приватен сектор има низок степен на синдикално организирање. Организациите на работниците и на работодавачите сè уште не се способни ефективно да одговорат на потребите на своите членови и да влијаат врз креирањето на политиките. МОТ ќе ги капитализира претходните резултати преку обезбедување дополнителна поддршка насочена кон зајакнување на капацитетите на социјалните партнери за обезбедување целни услуги за своите членови и зголемување на нивните технички капацитети за квалитетно застапување.

Активностите ќе го адресираат и учеството на жените во управувачките и раководните структури.

**Ако МОТ** им помогне на организациите на работодавачите и работниците да ги проценат потребите на своите членови, ги поддржи двата социјални партнери во ревидирањето и натамошното спроведување на нивните родово приспособени стратешки и маркетиншки планови и им помогне на организациите на работодавачите да ги подобрат своите институционални капацитети...

**...тогаш** социјалните партнери ќе бидат подготвени да даваат квалитетни совети за политиките, да обезбедуваат услуги што се засноваат врз побарувачката, ќе имаат родово балансирано раководство, поистакнат јавен имиџ и подобрени изгледи за зголемување на членството и финансиската одржливост, ќе добијат поголема репрезентативност, и нивното влијание врз социјалната политика ќе се зголеми...

**...што ќе доведе до** економски и социјални реформи што се соодветни за сите.

Овие промени ќе придонесат кон постигнувањето на потцелите 8.3<sup>21</sup>, 8.5<sup>22</sup>, 8.8<sup>23</sup>, 16.7<sup>24</sup> и 16.10<sup>25</sup> на Целите на одржливиот развој во Република Северна Македонија.

# МОДЕЛ НА ИНТЕРВЕНЦИЈА



## МЕРЕЊЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Препораките на МОТ–вклучително оние што се однесуваат на родовите јазови–се одразени во предложените промени на трудовото законодавство

**ПОЧЕТНА СОСТОЈБА** НП

**ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ** **80%**  
од препораките на МОТ се одразени во новото трудово законодавство во периодот 2019–2022 г., вклучително и оние што се однесуваат на родови прашања

Ратификација на четири Конвенции на МОТ (треба да бидат утврдени од ЕСС) до 2022 г.

**ПОЧЕТНА СОСТОЈБА** Не се ратификувани

**ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ** Ратификувани

## Исход 1.3 Усогласено трудово законодавство со Меѓународните стандарди на трудот и применливото право на ЕУ

Сообразноста на националната правна и институционална рамка со Меѓународните стандарди на трудот (МСТ) и применливото право на ЕУ е меѓународна обврска на државата како членка на МОТ и претставува клучен елемент на идните преговори за пристапување кон ЕУ.

Реформата на работните и индустриските односи е дел од владината агенда за напредување во процесот на пристапување кон ЕУ. Со цел да постигне рамнотежа меѓу потребите на работниците и претпријатијата и да обезбеди целосна усогласеност со меѓународните стандарди на трудот и применливото право на ЕУ, Владата побара техничка помош од МОТ во спроведувањето на реформите на Законот за работни односи од 2005 година и прописите за колективно договарање.

Во рамките на проект финансиран од ЕУ, МОТ ќе им помогне на Владата и социјалните партнери да ги премостат јазовите во правото и спроведувањето во согласност со ратификуваните конвенции на МОТ и правото на Европската унија за основните права на работа. МОТ ќе го олеснува спроведувањето на трипартитните консултации и ќе обезбеди техничка поддршка во изготвувањето на новото трудово законодавство преку давање коментари за усогласеноста со Конвенциите на МОТ и Директивите на ЕУ, препораки за областите што треба да се изменат и обезбедување правни совети.

Конкретно, МОТ ќе ги поддржи националните трипартитни дискусии и носењето одлуки за целите на усогласувањето на законодавството и практиките за работните и индустриските односи со меѓународните стандарди на трудот и применливото право на ЕУ (закони, институции, најдобри практики). Фокусот ќе биде ставен на слободата на здружување и правото на колективно договарање, регулирање на штрајкот, заштита на работниот однос, решенија за работното време, родова еднаквост, минимални плати и утврдување на платите и уредување на нестандартните форми на вработување. Основните мерила за обезбедувањето на горенаведената техничка помош ќе бидат опсервациите и заклучоците на надзорните тела на МОТ во однос на спроведувањето на ратификуваните конвенции на МОТ<sup>26</sup>.

**Ако МОТ** обезбеди коментари за новиот нацрт Закон за работни односи, техничка поддршка за работата на трипартитната работна група за изготвување на законот, поддршка во процесот на ратификација и спроведување на Конвенциите на МОТ...

**... тогаш** новото трудово законодавство ќе биде во согласност со МСТ и применливото право на ЕУ, истовремено исполнувајќи ги потребите и на работниците и на работодавачите...

**... што ќе доведе до** складни и продуктивни работни и индустриски односи што поттикнуваат зголемена продуктивноста и подобри услови за работа.

Активноста ја поддржува Република Северна Македонија во постигнување напредок во однос на потцелите 8.5<sup>27</sup> и 8.8<sup>28</sup> на ЦОР.

# МОДЕЛ НА ИНТЕРВЕНЦИЈА



## МЕРЕЊЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

НСВ 2021–2030 г. што:

- се заснова врз докази;
- утврдува јасни цели за вработеноста во согласност со упатствата на ЕУ;
- е родово трансформативна;
- ги исполнува посебните потреби на младите лица во неповолна положба на пазарот на трудот;
- е разгледана и одобрена од Економско-социјалниот совет.

**ПОЧЕТНА  
СОСТОЈБА**

Исходите и показателите од НСВ 2016–2020 г.

**ОЧЕКУВАН  
РЕЗУЛТАТ**

Исходите и показателите од НСВ 2021–2030 г. ги одразуваат димензиите на квалитетот што се наведени горе

## Исход 2.1 Сеопфатна Национална стратегија за вработување што промовира достоинствени работни места донесена во консултации со социјалните партнери

Во 2015 година МОТ – во партнерство со Програмата за развој на ОН и Светска банка – ѝ помогна на земјата во изготвувањето сеопфатна Национална стратегија за вработување. „Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2020 г.“ (НСВ 2020) ги следи принципите и целите на: Националната програма за економски реформи 2015 г., Фискалната стратегија 2015–2017 г., Европа 2020 и Стратегијата на Југоисточна Европа 2020 (ЈИЕ 2020). Спроведувањето на НСВ 2020 даде прелиминарни резултати за тоа како активните политики за вработување може да се интегрираат во пошироката рамка на политики што ги опфаќа образованието, социјалната заштита и инклузијата. Потребни се поголеми напори за кохерентно интегрирање на очекуваните резултати за вработувањето во макроекономската и индустриската политика на земјата. Новата стратегија, што треба да се донесе за периодот 2020–2030 г., треба да го поддржи приближувањето кон стратегијата и упатствата за вработување на ЕУ.

Конзистентна, интегрирана и добро осмислена стратегија за вработување, што ги опфаќа макро и микроекономските димензии на врската меѓу растот и вработеноста е од суштинско значење за постигнување одржлив развој и достоинствена работа.

Сеопфатната стратегија за вработување треба да разработи (i) визија, (ii) експлицитни очекувани резултати за вработеноста што треба да се постигнат до 2030 година (со релевантни одредници) и (iii) усогласена рамка што ги поврзува сите интервенции од политиката за вработување, како и сите засегнати страни. За ова е потребно учество на министерствата, владините институции, организациите на работниците и работодавачите, финансиските институции, индустриските актери и други групи од граѓанското општество – поточно, сите што може да дадат придонес кон исполнувањето на очекуваните резултати за вработеноста. Во контекст на НПДР, МОТ ќе го поддржи изготвувањето на Стратегија што се заснова врз докази, преку оценување на тековната политика за вработување, промовирање дијалог за научените лекции и добрите практики и обезбедување експертски совети за приоритетните области што се идентификувани преку процесот за консултации.

**Ако МОТ** ги олесни меѓуминистерските и трипартитните консултации со Владата и социјалните партнери во врска со резултатите на тековната политика за вработување и идните сценарија на пазарот на трудот; обезбеди упатства и совети за формулирањето на новата стратегија за вработување преку овозможување споделување на знаењата и учество; и обезбеди поддршка за изготвувањето посебни акциски планови за спроведување на критичните аспекти на стратегијата, вклучувајќи систем за информации за пазарот на трудот и подобри активни политики за пазарот на трудот...

**... тогаш** новата национална стратегија за вработување ќе ги вгради добрите практики и ќе ги преточи во активности од страна на конституентите...

**... што ќе доведе до** посилна институционална рамка и рамка на политиката коишто функционираат кохерентно и, конечно, до создавање повеќе и подобри работни места.



Овие промени ќе придонесат кон постигнувањето на потцелите 4.4<sup>29</sup>, 8.3<sup>30</sup>, 8.5<sup>31</sup> и 8.6<sup>32</sup> на Целите на одржливиот развој во Република Северна Македонија.

Важен елемент за одржливоста на стратегијата за интервенции е фактот дека таа го поддржува искористувањето на научените лекции, креирањето на политиките врз основа на докази и усогласениот пристап кон политиките за вработување, кои се основни пристапи што се користат од земјите-членки на ЕУ.

# МОДЕЛ НА ИНТЕРВЕНЦИЈА



## МЕРЕЊЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Зачестеност на млади NEET лица во регионите на ЛПВ (подгрупи според пол)

ПОЧЕТНА  
СОСТОЈБА

Треба да се утврди (2018)

ОЧЕКУВАН  
РЕЗУЛТАТ

(2022): намалување на бројот на неактивни жени на возраст од 25–29 години за 5%

Намалување на зачестеноста на долгорочната невработеност во вкупната невработеност на младите лица за 5%

Број на слободни работни места на тримесечје

ПОЧЕТНА  
СОСТОЈБА

**7.000** (на национално ниво, 2017 г.)

ОЧЕКУВАН  
РЕЗУЛТАТ

просечно зголемување од

**20%**

на бројот на слободни работни места во општините што дизајнираат и спроведуваат ЛПВ



## Исход 2.2 Спроведени локални партнерства за вработување (со фокус на вработување на младите лица)

Локалните партнерства за вработување (ЛПВ) го поддржуваат децентрализираното спроведување на националната политика за вработување. Тие се посебно приспособени интервенции што се договорени од повеќе различни актери на пазарот на трудот за да се изнајдат локални решенија за специфичните предизвици во врска со вработувањето на општинско или регионално ниво. Преку ЛПВ, локалните власти, социјалните партнери, претпријатијата, институциите на пазарот на труд и институциите за образование/обука и другите засегнати страни преземаат комплементарни улоги и одговорности за постигнување на заедничките цели за вработувањето за својата општина или географска област. Пристапот беше развиен кон крајот на 1990-тите години во ЕУ, а подоцна беше приспособен за земјите од Западен Балкан од страна на МОТ. Ова се покажа како добар пристап бидејќи ги мобилизира локалните ресурси и експертизи и го охрабрува иновирањето.

Во контекст на НПДР во Република Северна Македонија, ЛПВ поддржуваат низа од меѓусебно поврзани цели. Како прво, развојот на ЛПВ се потпира врз локалните ЕСС како катализатори на актерите што се засегнати од исходите на пазарот на труд на локално ниво; како второ, ЛПВ ги надополнуваат активните политики на пазарот на трудот (АППТ) или другите интервенции од политиките, како што е Гаранцијата за млади. Гаранцијата беше воведена од Владата на Република Северна Македонија во 2018 година, за целите на остварување подобри исходи за вработувањето на лицата од ранливите категории и особено за младите луѓе. Од почетокот на преминот кон пазарна економија пред речиси триесет години, ситуацијата на младите луѓе на пазарот на трудот беше особено тешка. Без оглед на постигнатиот напредок во однос на економскиот развој, младите луѓе – особено младите жени – се соочуваат со високи стапки на невработеност и неактивност. Кога работат, поголема е веројатноста да работат на привремени или атипични работни места или да се ангажирани во неформалниот сектор, споредено со возрасните лица.

**Ако МОТ** ги поддржи локалните ЕСС во поттикнувањето на формулирањето на ЛПВ; обезбеди насоки, алатки и технички совети за спроведувањето на АППТ и гаранцијата за млади, вклучително преку теренски активности и подобро информирање за правата на работа...

**...тогаш** локалните партнерства за вработување може да имаат значајна улога во креирањето нова динамика на локалните пазари на трудот и соработка меѓу локалните засегнати страни...

**...што ќе доведе до** поодржлива побарувачка на труд и постигнување на други цели од политиката во врска со вработувањето на лицата од ранливите категории и особено на младите луѓе.

Овие промени ќе придонесат кон постигнувањето на потцелите 8.3<sup>33</sup>, 8.5<sup>34</sup> и 8.6<sup>35</sup> на Целите на одржливиот развој во Република Северна Македонија.

Важен елемент за одржливоста на стратегијата за интервенции е фактот што таа поддржува локална динамика за отворање работни места и ги оспособува засегнатите страни да ги идентификуваат можностите и континуирано да спроведуваат локални решенија за своите специфични предизвици на пазарот на трудот.

# МОДЕЛ НА ИНТЕРВЕНЦИЈА



## МЕРЕЊЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Систем за предвидување на потребите за вештини е воспоставен и усвоен од Министерството за труд и социјална политика и Министерството за образование и наука.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА 0

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

Новиот систем е воспоставен до 2022 година и вклучува:

- учество на социјалните партнери;
- користење сеопфатни и усогласени податоци;
- механизам за повратни информации за системот за кариерно насочување што се справува со родовите стереотипи

## Исход 2.3 Воспоставен ажуриран систем за предвидување на потребите за вештини за намалување на неусогласеноста на понудата и побарувачката на вештини и подобрување на пристапот до пазарот на трудот

Едно од клучните прашања од интерес на конституентите е вработливоста на работната сила. Меѓутоа, деталните и соодветните информации за неусогласеноста на понудата и побарувачката на вештини и за предвидувањето на потребите од вештини или се ограничени или постоечките информации не се усогласени.

Министерството за труд и социјална политика побара поддршка за воспоставување сеопфатен систем за предвидување на потребите за вештини и за усогласување на понудата и побарувачката. Системот треба да се заснова врз минатите искуства и научените лекции (на пример, активноста за предвидување на вештините што беше спроведена пред пет години со ЕТФ) и треба да ги интегрира, надополни и усогласи тековно достапните податоци (на пр., Прирачник за перспективни занимања, квантитативни и квалитативни информации за пазарот на трудот од Министерството за труд и социјална политика и Агенцијата за вработување и податоци што се генерирани од Министерството за образование и наука).

Дополнително, Министерството за труд и социјална политика сака да го искористи овој систем за поддршка на модерен систем за кариерно информирање и насочување што им обезбедува насоки на барателите на работа и ја промовира родовата еднаквост. Истовремено, организациите на работодавачите изразија барање за подобро интегриран систем за кариерно насочување што ги вклучува и училиштата.

Еден од важните фактори за осмислувањето на таквиот систем е ефективното учество на социјалните партнери. Меѓутоа, предлозите од партнерите не се земаат предвид во голем број прилики од страна на владата и нејзините институции. За партнерите би било добредојдено, исто така, градење на капацитетите за зајакнување на нивните познавања за техничките прашања. Оттаму, МОТ, во соработка со други организации (пред сè со Европската фондација за обука - ЕТФ) ќе ги поддржи конституентите во градењето сеопфатен систем за предвидување на потребите за вештини.

**Ако МОТ** обезбеди техничка помош за градење систем за предвидување на потребите за вештини и за ревидирање на стратегиите за кариерно насочување и се вклучи во градењето на техничките капацитети на социјалните партнери...

**...тогаш** ќе се создадат услови за воспоставување систем за предвидување на потребите за вештини; и програмите за техничко и стручно образование и обука (ТОО) и професионална ориентација ќе станат посоодветни на потребите на пазарот на трудот...

**...што ќе доведе до** намалена неусогласеност на понудата и побарувачката на вештини и полесен премин на лицата што завршиле образование на пазарот на трудот.

Интервенцијата придонесува кон постигнувањето на потцелите 4.4<sup>36</sup> и 8.6<sup>37</sup> на Целите на одржливиот развој.

Во смисла на одржливоста оваа стратегија поддржува i) учество, а оттаму и чувство на сопствеништво кај конституентите и постоечките институции во воспоставувањето на систем за предвидување на потребите за вештини и ii) подобрување на техничкиот капацитет на социјалните партнери.

# МОДЕЛ НА ИНТЕРВЕНЦИЈА



## МЕРЕЊЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Воспоставен систем за собирање дисагрегирани податоци за статистиката на инспекцијата на трудот, вклучувајќи податоци за утврдените повреди на работно место

### ПОЧЕТНА СОСТОЈБА

Нема систем за собирање дисагрегирани податоци за повреди на работното место и инспекцијата на трудот

### ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

До крајот на 2022 година е воспоставен систем за собирање податоци дисагрегирани според:

- Пол
- Возраст
- Фатални или нефатални несреќи
- Гранка на економска активност
- Големина на претпријатието.

Правната рамка за БЗР е усогласена со МСТ и применливото право на ЕУ

### ПОЧЕТНА СОСТОЈБА

Тековната правна рамка за БЗР не е целосно усогласена

### ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

Национална правна рамка за БЗР, усогласена со МСТ, особено со K187 на MOT, и со законодавството за БЗР на ЕУ, особено со Директивата 89/391 (Рамковна директива) до 2022 година

## Исход 2.4 Воспоставена подобрена политика за безбедност и здравје при работа што се раководи според МСТ и се заснова врз сеопфатни податоци

Покрај техничкиот извештај на МОТ за процена на статусот на македонскиот Закон за БЗР во 2018 година, техничката мисија на МОТ во октомври 2018 година идентификуваше повеќе области за подобрувања и потреба за натамошна помош од МОТ, вклучувајќи го следново: преглед на претстојниот ревидиран Закон за БЗР; компаративна анализа на националното законодавство наспроти Конвенцијата бр. 161 за службите за медицина на трудот; градење на капацитетите на ново одделение за БЗР во МТСП и системи за собирање податоци вклучувајќи систем за управување со постапките на инспекцијата на трудот.

Во Македонија недостигот на веродостојни податоци за несреќите на работа претставува критична пречка за формулирање политики за БЗР што се засноваат врз докази и се во согласност со МСТ и регулативите на ЕУ. Конкретно, високиот степен на неформалност (еден од пет работници работи неформално) е голем предизвик за собирањето податоци за несреќите на работа. Подобрувањето на собирањето податоци за несреќите на работа е клучен предуслов за креирањето на ефективни национални политики и програми за БЗР.

Врз основа на сеопфатна база на податоци за несреќи на работа со подобро собирање податоци, треба да се изготват национални политики и програми за БЗР што се насочени кон спречување на несреќите на работа и на професионалните заболувања преку спроведување процени на ризиците и елиминирање или сведување на минимум на опасностите поврзани со работното место. Социјалните партнери имаат важна улога во формулирањето, спроведувањето и следењето на националните политики и програми за БЗР. Овие активности на национално ниво ќе го намалат бројот на несреќи на работа и професионални заболувања и ќе доведат до создавање на култура за превентивна БЗР.

**Ако МОТ** обезбеди техничка помош за подобрување на собирањето податоци за несреќи на работа, вклучувајќи развој на систем за статистика на инспекцијата на трудот; помогне во изготвувањето нова политика за БЗР што се заснова врз сеопфатни податоци; ги олесни консултациите со социјалните партнери во врска со нацрт-политиката; го зајакне капацитетот на релевантните институции, особено на Државниот инспекторат за труд и Министерството за труд и социјална политика, за адресирање на БЗР и на неформалното вработување...

**... тогаш** ќе биде воспоставена нова политика за БЗР што се заснова врз сеопфатни податоци и се раководи според МСТ...

**... што ќе доведе до** намален број на несреќи на работа.

Интервенцијата придонесува кон постигнувањето на потцелите 3.9<sup>38</sup> и 8.8<sup>39</sup> на Целите на одржливиот развој.



## 4 УПРАВУВАЊЕ, АРАНЖМАНИ ЗА ПЛАНИРАЊЕ, СЛЕДЕЊЕ, ИЗВЕСТУВАЊЕ И ОЦЕНУВАЊЕ НА СПРОВЕДУВАЊЕТО

### 4.1 Аранжмани за спроведување, следење и оценување на успешноста, вклучувајќи ги улогите на конституентите на МОТ

#### Заедничко спроведување

Со програмата за соработка ќе управуваат Канцеларијата на МОТ за Централна и Источна Европа (DWT/CO-Будимпешта), Националниот координатор во Скопје, Регионалната канцеларија за Европа и техничките единици во седиштето во Женева. МОТ ќе ја продолжи својата соработка со најголемите засегнати страни во земјата, како што се ОН во рамките на Партнерство за одржлив развој: Стратегија на ОН за 2016–2020 г. и Делегацијата на ЕУ.

Програмата ќе се спроведува заеднички (вклучувајќи поддршка, финансирање и следење) од конституентите и МОТ. Од страната на МОТ, целите на програмата ќе се исполнуваат преку проекти за техничка соработка, советодавни мисии и семинари за дисеминација на информации и градење на капацитетите. За финансирање на оваа Национална програма ќе се користат вонбуџетски средства и редовните буџетски средства на МОТ.

Ќе се формира трипартитен Надзорен одбор<sup>40</sup> со јасна улога за промовирање на НПДР и следење на нејзиното спроведување. Одборот ќе го прегледува спроведувањето на годишно ниво предложувајќи потребни приспособувања, решавајќи ги тесните грла и помагајќи во

мобилизирањето на ресурсите. МОТ ќе изготвува извештаи за напредокот на годишно ниво што ќе бидат вклучени во работата на Надзорниот одбор.

МОТ ќе нарача внатрешно среднорочно прегледување и преиспитување на националната програма на крајот на НПДР за да ја оцени нејзината релевантност, ефективност и ефикасност. Со цел да се подобрат можностите за оценување на новата НПДР беа вложени големи напори во дефинирање јасни теории на промените за сите осум исходи и квантитативни мерила за успешноста.

## 4.2 Ризици

### Основни ризици

Основните ризици за спроведувањето на тековната програма се непредвидливото политичко окружување, особено ако земјата не ги започне преговорите за пристапување во ЕУ во блиска иднина, недостигот на силно чувство на сопствеништво за програмата и недостигот на ресурси.

### Ублажување на ризиците

Споделеното разбирање на научените лекции, партиципаторното планирање и зајакнатата улога на Надзорниот одбор на НПДР се мерките што се преземени за минимизирање на ризикот од недостиг на сопствеништво. Дополнително, тековната програма е тесно усогласена со приоритетите на ЕУ, на тој начин намалувајќи ги ризиците од поголеми политички промени. Поддршката од Владата и социјалните партнери ќе биде од суштинско значење за обезбедување на средства за спроведување определени делови од програмата и надминување на јазот во финансирањето.

## 4.3 План за финансирање

Средствата за НПДР ќе мора да се обезбедат преку комбинација од придонеси од Република Северна Македонија, редовниот буџет на МОТ и вонбуџетските извори на МОТ.

Потврдените вонбуџетски ресурси и сите останати јазови во финансирањето се наведени во рамката за резултатите. Мобилизирањето на средствата за покривање на постоечките јазови во финансирањето ќе се спроведе врз основа на заедничко утврдување на приоритетите. Традиционалните извори на надворешна поддршка за развојна соработка се намалуваат за земјите со повисоки средни приходи како што е Република Северна Македонија, додека, пак, достапни се нови форми на помош во рамките на процесот на пристапување во ЕУ. Во овој контекст, МОТ и трипартитните конституенти треба да продолжат да мобилизираат средства заеднички и на кохерентен начин за да се операционализира НПДР 2019–2022 за Република Северна Македонија.



# АНЕКС I

## План за застапување и комуникации

Целта на активностите за застапување и комуникации е да се подигне свеста на релевантните засегнати страни и пошироката јавност во земјата за:

- Улогата на меѓународните конвенции на трудот и ЦОР 8 во промовирањето на инклузивен и одржлив развој;
- Важноста на ефективните партнерства за решавање на предизвиците за достоинствената работа, спроведување на ЦОР и националните развојни приоритети;
- Успешните приказни што произлегуваат од иницијативите во рамки на НПДР.

Активностите за видливост и комуникации се насочени првенствено кон трипартитните конституенти, како и кон мулти- и билатералните донаторски организации, организациите од граѓанското општество и други меѓународни и владини агенции што работат во Република Северна Македонија во слични области, додека пошироката јавноста е секундарна целна публика.

МОТ ќе изготвува годишен „План на активности за застапување и комуникации“ во соработка со конституентите. Овој план ќе вклучува најмалку 2 настани годишно со коишто посебно се зголемува видливоста на најважните пораки и постигнувања на НПДР. Клучните коминикеа ќе бидат изготвени заедно со трипартитните конституенти; активностите ќе се спроведуваат во консултации, координација и/или соработка со нив.

Активност од НПДР	Опис	Партнери	Канал
Настан за започнување на НПДР	Објавена вест, спроведени интервјуа со социјалните партнери, фото сесија	МТСП, социјални партнери	Веб-страници на МОТ / МТСП / Организации на работодавачите / Синдикати
Промовирање на ратификацијата на Конвенциите на МОТ	Објавена вест	Економско-социјален совет	Веб-страници на МОТ / МТСП / Организации на работодавачите / Синдикати

Надзорниот одбор ќе спроведе среднорочен преглед на активностите за застапување и комуникации и нивните резултати.

# ФУСНОТИ

- 1 [https://vlada.mk/sites/default/files/programa/2017-2020/Programa\\_Vlada\\_2017-2020\\_ENG.pdf](https://vlada.mk/sites/default/files/programa/2017-2020/Programa_Vlada_2017-2020_ENG.pdf)
- 2 <http://www.un.mk/docs/UNDAF20162020.pdf>
- 3 Државен завод за статистика на Македонија <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/4.1.18.94.pdf>
- 4 Eurostat 2018, [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_01\\_20&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_01_20&plugin=1) Последното истражување на Еврофаунд за квалитетот на животот во Европа, вклучувајќи 5 кандидати за пристапување од Западен Балкан, покажа слични резултати за животниот стандард и сиромаштијата. Во Република Северна Македонија 24% од домаќинствата пријавиле тешкотии или големи тешкотии во остварувањето егзистенција, додека просекот во EY28 е 15%. Исто како во EY28 не може да се утврдат родови разлики. Видете <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-quality-of-life-survey>
- 5 Евростат: Косфициент на квинтили на приходи (S80/S20) (онлајн шифра: tessi180)
- 6 Евростат: Косфициент на Џини на еквивалентни расположливи приходи (онлајн шифра: tessi190)
- 7 Обединети нации, Сектор за економски и социјални прашања, Оддел за население (2017). Предвидувања за светското население: Ревизија од 2017 г., посебно приспособени податоци добиени од веб-страницата.
- 8 Државен завод за статистика: Анкета за работна сила, 2017 г.
- 9 МОТ Будимпешта: Дијагностика на вработеноста во Република Северна Македонија. 2018
- 10 Евростат: Млади луѓе што не се вработени и не се вклучени во образование и обука според пол, возраст и статус на пазар на трудот (стапки за NEET) (онлајн шифра: edat\_lfse\_20)
- 11 Неусогласеноста на квалификациите се однесува на ситуацијата каде што некое вработено лице, во текот на референтниот период, работело на работно место чишто барања за квалификации не соодветствувале на нивото и/или видот на квалификацијата што тоа лице ја поседувало. (Мерење на неусогласеноста на квалификациите и вештините на вработените лица: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_636052.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636052.pdf))
- 12 МОТ Будимпешта: Дијагностика на вработеноста во Република Северна Македонија. 2018
- 13 Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во Република Северна Македонија: Економетриска анализа; Марјан Петрески, Никица Мојсооска Блажевски; Меѓународна канцеларија на трудот, МОТ тим за достоинствена работа и Национална канцеларија за Централна и Источна Европа - Будимпешта: МОТ, 2015.
- 14 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3191052:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3191052:NO)
- 15 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087528.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087528.pdf)
- 16 Фундаментални конвенции: K29, K87, K98, K100, K105, K111, K138, K182; Приоритетни конвенции: K81, K122, K129, K144
- 17 Рагификацијата на K160 сè уште не е регистрирана
- 18 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201::NO:13201:P13201\\_COUNTRY\\_ID:103555](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201::NO:13201:P13201_COUNTRY_ID:103555)
- 19 ЦОР потцел 8.3: Промовирање развојно ориентирани политики што подржуваат продуктивни активности, создавање достоинствени работни места, претприемништво, креативност и иновативност и поттикнуваат формализирање и раст на микро, мали и средни претпријатија, вклучително преку пристап до финансиски услуги.
- 20 ЦОР потцел 8.5: До 2030 г., да се постигне целосно и продуктивно вработување и достоинствена работа за сите жени и мажи, вклучително за младите луѓе и лицата со попречености, и еднаква плата за работа со еднаква вредност.
- 21 ЦОР потцел 8.3: Промовирање развојно ориентирани политики што подржуваат продуктивни активности, создавање достоинствени работни места, претприемништво, креативност и иновативност и поттикнуваат формализирање и раст на микро, мали и средни претпријатија, вклучително преку пристап до финансиски услуги.
- 22 ЦОР потцел 8.5: До 2030 г., да се постигне целосно и продуктивно вработување и достоинствена работа за сите жени и мажи, вклучително за младите луѓе и лицата со попречености, и еднаква плата за работа со еднаква вредност.
- 23 ЦОР потцел 8.8 Да се заштитат работничките права и да се промовира сигурно и безбедно работно окружување за сите работници, вклучувајќи ги работниците мигранти, особено жените мигранти, и за лицата со несигурно вработување
- 24 ЦОР потцел 16.7: Осигурување одговорно, инклузивно, партиципаторно и репрезентативно носење одлуки на сите нивоа
- 25 ЦОР потцел 16.10: Осигурување јавен пристап до информации и заштита на основните слободи, во согласност со националното законодавство и меѓународните спогодби
- 26 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201::NO:13201:P13201\\_COUNTRY\\_ID:103555](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201::NO:13201:P13201_COUNTRY_ID:103555)
- 27 ЦОР потцел 8.5: До 2030 г., да се постигне целосно и продуктивно вработување и достоинствена работа за сите жени и мажи, вклучително за младите луѓе и лицата со попречености, и еднаква плата за работа со еднаква вредност.
- 28 ЦОР потцел 8.8 Да се заштитат работничките права и да се промовира сигурно и безбедно работно окружување за сите работници, вклучувајќи ги работниците мигранти, особено жените мигранти, и за лицата со несигурно вработување
- 29 ЦОР потцел 4.4: До 2030 г., значително да се зголеми бројот на младите и возрасните лица што имаат релевантни вештини, вклучувајќи технички и стручни вештини, за вработување, достоинствени работни места и претприемништво.
- 30 ЦОР потцел 8.3: Промовирање развојно ориентирани политики што подржуваат продуктивни активности, создавање достоинствени работни места, претприемништво, креативност и иновативност и поттикнуваат формализирање и раст на микро, мали и средни претпријатија, вклучително преку пристап до финансиски услуги.
- 31 ЦОР потцел 8.5: До 2030 г., да се постигне целосно и продуктивно вработување и достоинствена работа за сите жени и мажи, вклучително за младите луѓе и лицата со попречености, и еднаква плата за работа со еднаква вредност.
- 32 ЦОР потцел 8.6: До 2020 г., значително да се намали уделот на младите лица што не се вработени и не се вклучени во образование или обука.
- 33 ЦОР потцел 8.3: Промовирање развојно ориентирани политики што подржуваат продуктивни активности, создавање достоинствени работни места, претприемништво, креативност и иновативност и поттикнуваат формализирање и раст на микро, мали и средни претпријатија, вклучително преку пристап до финансиски услуги.
- 34 ЦОР потцел 8.5: До 2030 г., да се постигне целосно и продуктивно вработување и достоинствена работа за сите жени и мажи, вклучително за младите луѓе и лицата со попречености, и еднаква плата за работа со еднаква вредност.
- 35 ЦОР потцел 8.6: До 2020 г., значително да се намали уделот на младите лица што не се вработени и не се вклучени во образование или обука
- 36 ЦОР потцел 4.4: До 2030 г., значително да се зголеми бројот на младите и возрасните лица што имаат релевантни вештини, вклучувајќи технички и стручни вештини, за вработување, достоинствени работни места и претприемништво
- 37 ЦОР потцел 8.6: До 2020 г., значително да се намали уделот на младите лица што не се вработени и не се вклучени во образование или обука
- 38 ЦОР потцел 3.9: До 2030 г., значително да се намали бројот на смртни случаи и заболувања од опасни хемикалии и од загадување и контаминација на воздухот, водата и почвата
- 39 ЦОР потцел 8.8: Да се заштитат работничките права и да се промовира сигурно и безбедно работно окружување за сите работници, вклучувајќи ги работниците мигранти, особено жените мигранти, и за лицата со несигурно вработување
- 40 Најмаку 50% од членовите на Надзорниот одбор ќе бидат жени.



