International Labour Organization

НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА ДОСТОИНСТВЕНА РАБОТА 2026–2030

СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА





Канцеларија на МОТ за Централна и Источна Европа

НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА ДОСТОИНСТВЕНА РАБОТА 2026–2030

СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

СОДРЖИНА

1. Вовед 1

2. Напредок на земјата во областа на достоинствената работа и одржливиот развој 4
   - 2.1 Контекст на развојот на земјата 4
   - 2.2 Состојби и предизвици на пазарот на трудот 5

3. Приоритети и исходи на Националната програма 13

   Стратешки приоритет 2
   Одржлива економија и достоинствена работа 13
   - Производ 2.1 Овозможувачка економска средина 17
   - Производ 2.2 Стручно образование и развој на вештини 39
   - Производ 2.3 Економско зајакнување на жените 43

4. Аранжмани за управување, спроведување, следење и оценување 46

5. Ризици 47

6. План за финансирање 48

7. План за застапување и комуникација 50

Референци 52

СПИСОК СО СКРАТЕНИЦИ И АКРОНИМИ

БДП	Бруто домашен производ
БЗР	Безбедност и здравје при работа
ГМ	Гаранција за млади
ГМП	Гарантирана минимална помош
ДИТ	Државен инспекторат за труд
ЕСС	Економско-социјален совет
ЕУ	Европска унија
ИЧР	Индекс на човековиот развој
КПС	Комитет за примена на стандарди
МДК	Мисија за директен контакт
МОТ	Меѓународна организација на трудот
МРРС	Мирно решавање работни спорови
МСП	Мали и средни претпријатија
МСТ	Меѓународни стандарди на трудот
НЕЕТ	не се вработени и не се вклучени во образование или обука
НПДР	Национална програма за достоинствена работа
НСВ	Национална стратегија за вработување
ПВСП	Платформа за вработување и социјални прашања
ПиБ	Програма и буџет
СОО	Стручно образование и обука
СУП	Стратешка усогласеност и планирање
ЦОР	Цел за одржлив развој
UNSDCF	Рамка за соработка за одржлив развој на Обединетите нации



1 ВОВЕД

Зошто е потребна Национална програма за достоинствена работа?

Националната програма за достоинствена работа (НПДР) за Северна Македонија (2026–2030) ја утврдува рамката за соработка меѓу Меѓународната организација на трудот (МОТ) и нејзините трипартитни конституенти – Владата, организациите на работодавачите и организациите на работниците – во промовирањето на Агендата за достоинствена работа во земјата. НПДР претставуваат главен инструмент за планирање преку кој МОТ ги поддржува земјите членки во остварувањето на приоритетите за достоинствена работа усогласени со националните развојни стратегии и меѓународните обврски.

Претходната НПДР за Северна Македонија го опфаќаше периодот 2023–2025 година и се фокусираше на зајакнување на социјалниот дијалог и на подобрување на изгледите за вработување, особено за младите жени и мажи. Изработката на оваа НПДР се надоврзува на научените лекции од независното оценување на таа програма, во кое беше нагласена важноста од обезбедување континуирана усогласеност со националните развојни приоритети, зајакнување на одговорноста кај конституентите и подобрување на механизмите за следење и координација.

Новата НПДР целосно произлегува од Рамката за соработка за одржлив развој на Обединетите нации (UNSDCF) 2026–2030, која ја насочува работата на системот на Обединетите нации во Северна Македонија. МОТ активно учествуваше во изработката на UNSDCF преку Тимот на Обединетите нации за Северна Македонија и даде придонес кон Заедничката анализа на состојбата во земјата и стратешките консултации што послужија како основа за Рамката за соработка.

Во овој контекст, НПДР претставува програмски придонес на МОТ кон UNSDCF, преку проширување и подетално разработување на улогата на трипартитните конституенти во остварувањето на заедничките развојни приоритети. Конкретно, НПДР го поддржува Стратешкиот приоритет 2: Одржлива економија и достоинствена работа, кој е насочен кон поттикнување одржлива економија, зајакнување на институциите на пазарот на трудот, промовирање инклузивни можности за вработување и поддршка на развојот на вештини усогласени со потребите на пазарот на трудот.

Изработката на НПДР се одвиваше преку процес на трипартитни консултации, кој беше заокружен со национална работилница за планирање одржана во Скопје на 4 март 2026 година. Работилницата ги обедини претставниците на владините институции, организациите на работниците и на работодавачите, како и МОТ, со цел заедничко утврдување на приоритетите, исходите и очекуваните резултати за програмскиот период.

Ваквиот партиципативен процес овозможи НПДР да ги одрази приоритетите на конституентите во земјата и да ги зајакне компаративните предности на МОТ во промовирањето на меѓународните стандарди на трудот, зајакнувањето на социјалниот дијалог и поддршката на инклузивните политики за пазарот на трудот.

Кои предизвици треба да се надминат?

Клучните предизвици поврзани со пазарот на трудот и достоинствената работа во Северна Македонија вклучуваат континуирани структурни слабости во учеството на пазарот на трудот, развојот на вештини и продуктивноста. Учеството на работната сила и натаму е релативно ниско, особено кај жените и младите луѓе, додека процентот на млади лица што не се вработени и не се вклучени во образование или обука (НЕЕТ) останува висок во споредба со просекот во ЕУ. Демографските трендови, вклучувајќи го стареењето на населението и континуираното иселување, придонесуваат за недостиг на работна сила и неусогласеност на вештините, што влијае врз продуктивноста и економската конкурентност. Во исто време, неформалното вработување и секторите со ниска продуктивност и натаму опфаќаат значителен дел од работниците, со што им се ограничува пристапот до социјална заштита и достоинствени услови за работа. И покрај напредокот во трудовото законодавство и во институциите за социјален дијалог, сè уште се ограничени капацитетите за спроведување и на трудовата инспекција. Родовите разлики во учеството на пазарот на трудот, стапките на вработеност и платите и натаму опстојуваат, додека претпријатијата, особено малите и средните претпријатија, се соочуваат со предизвици поврзани со продуктивноста, пристапот до финансии, капацитетот за иновации и приспособувањето кон дигиталната и зелената транзиција.

Цели на програмата

НПДР е наменета да ја поддржи земјата во справувањето со овие предизвици. Програмата придонесува за реализација на Стратешкиот приоритет 2 на UNSDCF и неговите три производи. Овие три области на работа се преточени во вкупно 9 резултати на НПДР:

Стратешки приоритет на UNSDCF	Производ на UNSDCF	Резултат на НПДР
Стратешки приоритет 2: Одржлива економија и достоинствена работа	**2.1** Овозможувачка економска средина	**2.1.1.** До 2030 година, трудовото законодавство, законодавството за БЗР и поврзаните политики се подобро усогласени со релевантните меѓународни стандарди на трудот и поврзаното применливо право на ЕУ
		2.1.2. До 2030 година, Државниот инспекторат за труд има капацитет ефективно да обезбедува почитување на трудовото законодавство и законодавството за БЗР
		2.1.3. До 2030 година, Економско-социјалниот совет и Советот за безбедност и здравје при работа имаат поголема релевантност како платформи за дијалог во креирањето на агендата за економски и социјални реформи
		2.1.4. До 2030 година, подобрен е опфатот со колективното договарање и со механизмите за мирно решавање на работните спорови
		2.1.5. До 2030 година, организациите на работодавачите и на работниците поефективно го извршуваат својот мандат

Стратешки приоритет на UNSDCF	Производ на UNSDCF	Резултат на НПДР
		2.1.6. До 2030 година, институциите одговорни за рамката на политиките за вработување во Северна Македонија имаат зголемени капацитети за креирање и спроведување сеопфатни политики за вработување
		2.1.7. До 2030 година, секторот на МСП, кој е продуктивен, конкурентен, иновативен, зелен и извозно ориентиран, поттикнува одржлив економски раст и отворање квалитетни работни места за жените, мажите и младите, со потенцијал за интеграција на странските пазари
	2.2 Стручно образование и развој на вештини	**2.2.1.** До 2030 година, програмите и системите за развој на вештини и доживотно учење се подобро усогласени со потребите на пазарот на трудот, како поддршка за квалитетно вработување и продуктивност на претпријатијата
	2.3 Економско зајакнување на жените	**2.3.1.** До 2030 година, постои овозможувачка средина што го поддржува учеството на жените на пазарот на трудот

2 НАПРЕДОК НА ЗЕМЈАТА ВО ОБЛАСТА НА ДОСТОИНСТВЕНАТА РАБОТА И ОДРЖЛИВИОТ РАЗВОЈ[1]

2.1 Контекст на развојот на земјата

Северна Македонија остварува континуиран напредок во социоекономскиот развој и е класифицирана како земја со многу висок човечки развој според Индексот на УНДП за човечки развој (HDI). Нејзината долгорочна визија, утврдена во Националната развојна стратегија 2024–2044, е постигнување одржлива и конкурентна економија што обезбедува еднакви можности и висок животен стандард за сите.

Економскиот раст остана умерен, при што растот на БДП достигна 3,0 % во 2024 година и 3,8 % во 2025 година, главно поттикнат од секторите градежништво и информации и комуникации. Сепак, и натаму постојат структурни ограничувања. Во економијата доминираат ММСП, кои сочинуваат повеќе од 90 % од претпријатијата, но се концентрирани во сектори со ниска продуктивност. Голем дел од извозниот сектор е интегриран во европските производствени синџири на снабдување, особено во производството на автомобилски компоненти, но најчесто во сегменти со релативно ниска сложеност и трудоинтензивно производство. Домашната додадена вредност останува скромна бидејќи производството во голема мера се потпира на увезени интермедијарни добра. Бавните и нерамномерни институционални реформи и натаму претставуваат значителна пречка за инвестициите и конкурентноста.

Иако платите се зголемија (просечните нето-плати бележат годишен раст од речиси 10 %), тоа не е проследено со пораст на продуктивноста. Земјата се соочува со динамика на „замка на среден приход“: платите растат бавно поради слабиот раст на продуктивноста, но земјата истовремено не може неограничено да се потпира на евтина работна сила како конкурентска предност. Работодавачите укажуваат на неусогласеност на вештините и тешкотии при наоѓање соодветно обучени работници. Сиромаштијата и натаму претставува предизвик, при што стапката на ризик од сиромаштија надминува 20 %, со значително повисок ризик кај ранливите групи, како што се невработените лица и еднородителските домаќинства.

Владата на Република Северна Македонија презема мерки за зголемување на вработливоста и вработеноста преку Оперативен план за активни програми и мерки за вработување, а истовремено и мерки за намалување на парафискалните давачки за малите и средните претпријатија, што ќе овозможи нивен раст.

Демографските трендови претставуваат значително долгорочно ограничување. Стапката на фертилитет изнесува 1,4 живородени деца по жена, што е значително под нивото за обнова на населението, додека населението продолжува да старее.

Иако иселувањето придонесува за намалување на домашната невработеност, тоа истовремено доведува и до одлив на мозоци, особено кај високообразованите лица. Ова придонесува за недостиг на работна сила и го ограничува капацитетот на земјата за иновации и раст. Дознаките од странство, проценети на околу 2,5 % од БДП, обезбедуваат дополнителен приход за домаќинствата, но истовремено може да ја намалат мотивацијата за учество на пазарот на трудот. Во исто време, Северна Македонија сè повеќе станува дестинација за странски работници, особено во секторите што се соочуваат со недостиг на работна сила. Овие случувања ја нагласуваат сложената улога на трудовата миграција во обликувањето на динамиката на пазарот на трудот.

Во последно време, Северна Македонија стана транзитна земја за странски работници од Јужна Азија што бараат попривлечни можности за вработување во ЕУ, особено во секторите што се соочуваат со недостиг на работна сила, како што се градежништвото и одредени преработувачки индустрии.

2.2 Состојби и предизвици на пазарот на трудот

Ниски стапки на учество и вработеност

Учеството на работната сила и натаму останува ниско и изнесува околу 52,3 % (2024). Постојат изразени родови разлики: во 2024 година, стапката на учество изнесува 61,8 % кај мажите, наспроти 43,1 % кај жените. Овој јаз го продлабочуваат културните норми, обврските поврзани со грижата за семејството и ограниченият пристап до услуги за згрижување на децата. Ниската стапка на учество на младите лица на пазарот на трудот може да се припише на повеќе фактори, како што се ниското ниво на човечки капитал, недостигот на флексибилни работни аранжмани, ниската атрактивност на постојните работни места и продолженото траење на образовниот процес.

Министерството за економија и труд формираше трипартитна работна група којашто е во процес на изработка на нов Закон за работните односи, кој ќе ги адресира сите идентификувани слабости во постојното законско решение и ќе го усогласи со меѓународните стандарди на трудот и директивите на ЕУ.

Стапката на млади лица што не се вработени и не се вклучени во образование или обука (НЕЕТ), иако бележи намалување, и натаму останува висока во споредба со стандардите во ЕУ. Имено, процентот на НЕЕТ во Северна Македонија се намалил од 30,1 % на 22,6 % во периодот 2017–2024 година, но и натаму е повеќе од двојно повисок од просекот во ЕУ-27.

Стапките на вработеност и натаму се релативно ниски (53,6 % кај мажите и 38,3 % кај жените во 2024 година), при што постојат значителни разлики меѓу различните демографски групи. Жените, младите лица и лицата со пониско ниво на образование се соочуваат со понискистапки на вработеност. Вработеноста е концентрирана во сектори како што се преработувачката индустрија, трговијата и земјоделството, од кои многу се карактеризираат со ниска продуктивност.

Невработеност и сегментација

Невработеноста бележи намалување во последниве години, но и натаму е релативно висока и во првиот квартал од 2026 година изнесува 11,3 %. Невработеноста кај младите лица останува висока и изнесува приближно 29 %, што е повеќе од двојно над националниот просек. Исто така, стапката на невработеност кај работниците со само основно образование во 2024 година била 2,5 пати повисока од стапката на невработеност кај работниците со високо образование. Наспроти тоа, разликите во стапките на невработеност според пол и место на живеење (урбано/рурално) не се значителни.

Долгорочната невработеност е особено изразена и опфаќа повеќе од 69 % од вкупната невработеност, што значително ја намалува вработливоста и го зголемува ризикот од социјална исклученост.

Неформалност

Неформалното вработување е широко распространето (опфаќа околу 12,2 % од вкупната вработеност, иако реалната стапка веројатно е повисока поради недоволно пријавување), особено во земјоделството и градежништвото. Неформалноста е поврзана со пониски плати, ограничена социјална заштита и послабо почитување на работничките права, како и со ограничени можности за развој на вештини, што го ограничува пристапот до достоинствена работа. Неформалноста, исто така, ги обесхрабрува претпријатијата да се прошират или да инвестираат во иновации, бидејќи неформалното работење може да биде попрофитабилно на краток рок отколку работењето како формално претпријатие што целосно ги исполнува законските обврски.

Плати

Платите бележат номинален раст, но инфлацијата го ограничува нивниот реален раст. Од 2022 година, минималната плата постојано изнесува над 50 % од просечната бруто-плата, што е усогласено со Директивата на ЕУ за соодветни минимални плати. Продолжуваат дебатите меѓу организациите на работниците и организациите на работодавачите во однос на методологијата за утврдување на минималната плата.

Ограничувања на продуктивноста

Продуктивноста на трудот е ниска, а растот на продуктивноста е нерамномерен во различните сектори. Постои изразен јаз меѓу високопродуктивните сектори, како што се финансиите и ИКТ, и секторите со ниска продуктивност, како што се земјоделството и услужните дејности. Ова ги ограничува конкурентноста и растот на платите и ја отежнува економската трансформација.

Нови трансформации на пазарот на трудот

Дигитализацијата и работата преку дигитални платформи го трансформираат пазарот на трудот, создавајќи нови можности, но и предизвици поврзани со регулативата и заштитата на работниците.

Економијата на хонорарен труд отвора прашања поврзани со сигурноста на работните места, условите за работа и пристапот до социјална заштита, како и потребата од преосмислување на социјалната заштита на работниците вклучени во такви форми на работа.

Зелената транзиција претставува и можност и предизвик. Иако постојат стратешки рамки, нивната примена е ограничена. Работната сила не ги поседува потребните вештини, а бизнисите се соочуваат со пречки во усвојувањето одржливи практики. Социјалните партнери не се доследно вклучени во релевантните процеси на донесување одлуки.

Вештини, образование и вработливост

Образовниот систем обезбедува широк пристап, но се соочува со предизвици и во однос на квалитетот и во однос на релевантноста. Меѓународните оценувања укажуваат на слаби резултати во основните компетенции, како што се читањето, математиката и природните науки. Овие загрижувачки податоци укажуваат дека само мал дел од учениците ги имаат совладано општите образовни исходи што се клучни за поттикнување на идниот економски раст.

Уделот на ученици во средните стручни училишта континуирано се зголемува, од 60 % во 2020/2021 година на 69 % во 2024/2025 година (ETF Country Fiche 2024 и 2025). Системот на стручно образование и обука (СОО) помина низ значајни реформи, вклучително и проширување на програмите за дуално образование. Програмите за СОО што вклучуваат структурирани елементи на учење преку работа беа пилотирани во 2017 година, а воведени во средното СОО во 2019 година. Програмите што експлицитно се означени како „дуално СОО“ беа воведени во 2021 година во четиригодишните програми за СОО, при што во просек 27 % од учењето се реализира во компании, надополнето и координирано со учење во стручно училиште. И натаму постои неусогласеност на вештините во Северна Македонија, што укажува на потребата од понатамошно усогласување меѓу образованието и потребите на пазарот на трудот, особено преку редовно прибирање информации од работодавачите за недостигот на работна сила и вештини.

Работодавачите изразуваат желба за посистематско вклучување во предвидувањето на потребите од вештини, развојот на наставните програми, практичната обука, менторството и оценувањето на квалитетот на работната сила. Иако интересот на компаниите за учество во дуалното СОО значително порасна во изминатите години, претворањето на тој интерес во квалитетни места за практична обука сè уште претставува предизвик: работодавачите мора да исполнуваат стандарди во однос на просторот, опремата и кадарот (на пример, квалификувани ментори). Потребни се финансиски стимулации за компаниите што прифаќаат ученици од дуалното СОО, но тие сè уште не се ставени во функција. Исто така, потребно е да се поддржи систематската обука на менторите во компаниите за учениците запишани во дуалното СОО. Генерално, овие програми ја подобрија соработката меѓу училиштата и работодавачите и ги зголемија можностите за практична обука.

Карактеристична појава е изразената „хоризонтална“ родова сегрегација при изборот на кариерни области. Младите мажи и жени имаат тенденција да избираат „стереотипни“ кариери, при што жените најчесто се концентрирани во послабо платените сектори поврзани со обезбедување нега, како што се здравството и образованието. Ова е особено значајно ако се има предвид дека девојчињата вообичаено постигнуваат подобри резултати во училиштата, вклучително и во СТЕМ-областите, како што се природните науки и математиката, а во други области, како технолошките науки, постигнуваат речиси еднакви резултати. Сепак, овој напредок сè уште не се одразува во намалување на родовиот јаз на пазарот на трудот, а стереотипите за „соодветни“ професии за жени и мажи и натаму влијаат врз изборот на кариерни патеки.

Иако се развиени занимања и наставни програми во областа на обновливите извори на енергија, главно во областа на сончевата енергија, трансверзалните вештини за еколошка одржливост треба и понатаму да се интегрираат во програмите за обука, со оглед на растечката побарувачка за такви компетенции.

Забележано е ниско учество во формалното континуирано професионално усовршување. Ова укажува на ограничена понуда, пристап и информираност за формалните можности за преквалификација и доквалификација на возрасните. Според Евростат, вкупното учество на возрасните во образование за возрасни (поврзано и неповрзано со вработување) изнесувало 3,7 % во 2024 година (2,7 % во 2022 година), во споредба со просекот во ЕУ од 12,8 %. Учеството кај жените изнесува 4,2 %, а кај мажите 3,2 %. Стапките на учество се највисоки кај возрасните лица на возраст од 25 до 34 години и во 2024 година изнесуваат 9,6 % (10,6 % кај жените и 8,7 % кај мажите), што може да се должи на ограничената информираност кај лицата постари од 35 години. Додека стапките на учество кај лицата постари од 35 години изнесуваат околу 2,4 % (35–54 години) и 0,9 % (55–64 години), учеството на жените постојано е за еден процентен поен повисоко од учеството на мажите. Неодамнешните реформи во образованието на возрасните и валидацијата на неформалното учење претставуваат позитивен чекор, но потребни се дополнителни напори за подобрување на родовата еднаквост, пристапот за лицата со попреченост, финансирањето и информираноста.

Приватниот сектор и МСП во Северна Македонија

Малите и средните претпријатија (МСП) се столбот на македонската економија, сочинувајќи го најголемиот дел од претпријатијата и значителен дел од вработеноста. Кај претприемништвото и натаму доминираат мажи, при што мажите имаат повеќе од двојно поголема веројатност да бидат претприемачи во рана фаза. Само 23–29 % од претпријатијата се раководени од жени, најчесто станува збор за мали бизниси со мал број вработени. Сепак, нивната продуктивност останува ниска и имаат ограничен капацитет за раст и иновации. Голем број МСП работат во традиционални сектори и ги немаат потребните управувачки и технички вештини за да бидат конкурентни на понапредни пазари. Иако регулаторното и институционалното окружување е подобрено во последниве години, вклучително и процедурите за регистрација на бизниси и дигитализацијата на одредени услуги, и натаму постојат предизвици поврзани со предвидливоста на регулативата, пристапот до финансии, усогласувањето на вештините и институционалната координација.

Неформалноста и натаму претставува значителен проблем, што влијае и врз конкурентноста и врз условите за работа. Таа, исто така, го ограничува пристапот до формални кредити, програми за поддршка на иновации и програми за промоција на извозот, со што се ограничува капацитетот на МСП за инвестирање во дигитализацијата, зелената транзиција и унапредувањето на квалитетот. Дополнително, МСП се соочуваат и со предизвици во воведувањето зелени и дигитални технологии, кои се клучни за долгорочна одржливост.

Иако неколку извозно ориентирани производствени компании во Северна Македонија се интегрирани во регионалните и европските вредносни синџири, голем број МСП и натаму се првенствено насочени кон домашниот пазар, што го ограничува нивниот потенцијал за

раст и продуктивност. Главните ограничувања вклучуваат ниска подготвеност за извоз, недоволна усогласеност со техничките стандарди и стандардите за квалитет на ЕУ, ограничена примена на меѓународно признати сертификати и ограничен пристап до анализи на пазарот и услуги за олеснување на трговијата. Зајакнувањето на конкурентноста на МСП бара насочена поддршка преку политики, вклучително и јакнење на капацитетите, финансиски стимулации и подобрени регулаторни рамки.

Безбедност и здравје при работа

Безбедноста и здравјето при работа (БЗР) претставуваат уставно загарантирано право во Северна Македонија и централен елемент на трудовата политика. Земјата има усвоено стратешки рамки, вклучително и Стратегија за БЗР 2021–2025, насочена кон подобрување на безбедноста на работното место, спречување повреди при работа и унапредување на благосостојбата на работниците. Нејзината главна цел е зачувување и унапредување на здравјето на работниците, како предуслов за успешно работење и оптимална продуктивност на трудот. Институционалните структури, како што е Советот за безбедност и здравје при работа, ја поддржуваат координацијата на политиките и вклученоста на засегнатите страни.

И покрај овие напори, и натаму постојат значителни предизвици. Бројот на несреќи при работа е зголемен во последниве години, особено во секторите како што се преработувачката индустрија, градежништвото и здравствените услуги. Системите за прибирање податоци се фрагментирани и недоволно конзистентни, што ја ограничува можноста за креирање политики засновани на докази. Дополнително, новите ризици поврзани со климатските промени, како што се топлотниот стрес и екстремните временски услови, создаваат дополнителни притисоци врз безбедноста на работното место.

БЗР има важна улога во процесот на интеграција на Северна Македонија во ЕУ, особено во рамки на Поглавјето 19 „Социјална политика и вработување“. Зајакнувањето на БЗР не претставува само законска обврска, туку и клучен показател за институционалниот капацитет на земјата за усогласување со правото на ЕУ и обезбедување достоинствени услови за работа. Значително ограничување претставува недоволниот капацитет на трудовата инспекција, како во однос на кадарот, така и во однос на техничките ресурси. Дополнително, постои потреба од зајакнување на обуките за БЗР за сегашните и идните генерации работници и стручни лица, вклучително и во однос на психосоцијалните ризици и опасности на работното место, особено во високоризичните сектори.

Социјална заштита

Системот на социјална заштита обезбедува значајна поддршка, но и натаму е фрагментиран и со ограничена ефективност.

Расходите за социјална заштита изнесуваат околу 12,2 % од БДП (2022), што е значително под просекот во ЕУ од 19,3 %. Надоместоците, како што се гарантираната минимална помош и надоместокот заради попреченост, им помагаат на ранливите групи, но имаат ограничена ефективност во намалувањето на сиромаштијата и социјалната исклученост.

Демографското стареење и иселувањето вршат дополнителен притисок врз системите за социјална заштита, особено врз пензискиот систем, кој и онака се соочува со предизвици во однос

на одржливоста. Со цел да се зголеми одржливоста на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, Фискалниот совет на Северна Македонија во декември 2024 година предложи зголемување на старосната граница за пензионирање на 67 години.

Социјален дијалог и социјални партнери

Социјалниот дијалог во Северна Македонија опфаќа реална соработка меѓу Владата, организациите на работодавачите и организациите на работниците на национално ниво пред сè изразена преку Економско социјалниот совет, како и со директни преговори и разговори во рамки на социјалниот дијалог и колективното преговарање во јавниот сектор. Сепак, постои можност и потреба за идно подобрување на неговата ефективност и доверба. Во рамките на институционалните рамки за дијалог, вклучително и трипартитни тела и механизми за колективно договарање, потребно е идно зголемување на соработката со цел поголемо влијание врз креирањето политики и состојбите на пазарот на трудот.

Организациите на работниците се соочуваат со предизвици во однос на застапеноста и преговарачката моќ, делумно поради намалувањето на членството и фрагментираноста. Организациите на работодавачите, исто така, покажуваат различни нивоа на ангажираност, што влијае врз севкупната рамнотежа на дијалогот во приватниот сектор. Како резултат на тоа, колективните договори често имаат ограничен опфат и влијание, што приватниот сектор го прави значително послаба алка во рамките на социјалниот дијалог во државата.

Довербата меѓу социјалните партнери претставува дополнителен предизвик, при што ограничената соработка и повремените тензии го поткопуваат конструктивниот дијалог. Исто така, неформалното вработување и нестандардните работни аранжмани дополнително го ослабуваат опфатот на социјалниот дијалог, бидејќи голем број работници остануваат надвор од формалните структури на застапување.

Како резултат на социјален дијалог, Владата и синдикатите од јавниот сектор склучија колективни договори во почетокот на 2026 година на ниво на работодавач, со што целиот јавен сектор е опфатен со поединечни колективни договори, што пак доведе до покачување на платите за сите вработени во јавниот сектор и подобрување на условите за работа. Зајакнувањето на социјалниот дијалог е од суштинско значење за зајакнување на управувањето со пазарот на трудот, обезбедување правични услови за работа и поддршка на инклузивниот економски развој. Ова бара зајакнување на институционалните капацитети, зголемување на учеството на социјалните партнери и градење меѓусебна доверба. Ефективниот дијалог е, исто така, клучен во контекст на интеграцијата во ЕУ, каде што претставува важен механизам за усогласување на трудовите стандарди и политики со европските практики.

Основни начела и права при работа и спроведување на меѓународните стандарди на трудот

Северна Македонија има ратификувано осумдесет и една конвенција на МОТ, вклучително и сите десет фундаментални конвенции и сите четири конвенции за управување со трудот. Сепак, и натаму постојат значителни недостатоци во спроведувањето. Работничките права не секогаш ефективно се остваруваат во практиката, особено во неформалното и нестандардното вработување. Слободата на здружување и натаму претставува особена причина за загриженост, како што е нагласено и од надзорните тела на МОТ (види Резултат 2.1.4).

Иако работниците формално ги уживаат правата на синдикално организирање, колективно договарање и заштита од присилна работа и детски труд, ефективното остварување на овие права во практиката е ограничено. Механизмите за спроведување се слаби, особено во неформалниот сектор и кај нестандардните форми на вработување, каде што законската заштита е помалку ефективна.

Институционалниот капацитет претставува значително ограничување. Државниот инспекторат за труд е кадровски недоволно екипиран и нема соодветни технолошки алатки, што ја намалува неговата способност ефикасно да го следи почитувањето на прописите. Инспекцискиот надзор се спроведува преку редовни, вонредни и контролни надзори, но ограничените ресурси го намалуваат нивното севкупно влијание. Дополнително, економските притисоци и конкуренцијата за привлекување странски инвестиции придонесоа за регулаторни отстапки, вклучително и контроверзни измени на трудовото законодавство со кои се дозволува продолжена прекувремена работа во, според Владата, т.н. стратешки проекти.

Еднакви можности и третман при вработување

Северна Македонија има воспоставено сеопфатна правна и политичка рамка за промовирање еднаквост и недискриминација при вработувањето. Клучните закони и национални стратегии имаат цел да обезбедат еднаков третман без оглед на родот или други карактеристики, со поддршка од институционални механизми како што е Одделението за еднакви можности. Сепак, и покрај оваа сеопфатна рамка, во практиката и натаму постојат значителни разлики.

Сè уште постојат значителни родови јазови во учеството на пазарот на трудот и во вработеноста. Жените се значително помалку активни од мажите, при што разликите се особено изразени кај руралното население, групите со пониско ниво на образование и одредени возрасни групи. Структурните бариери, вклучително и обврските поврзани со грижата за семејството, општествените норми и ограниченият пристап до можности, и натаму го ограничуваат учеството на жените на пазарот на трудот. Дополнително, насилството и вознемирувањето на работното место останууваат голем предизвик, кој несразмерно ги погодува жените и дополнително го отежнува нивното учество на пазарот на трудот и задржување на работното место, што укажува на потребата од посилни механизми за превенција, пријавување и спроведување.

Родовиот јаз во платите претставува уште еден долготраен предизвик, што укажува на нееднакви примања дури и кога жените се вработени. Овие разлики се особено изразени кај жените од руралните средини, жените со пониско ниво на образование и жените во најактивната возраст за работа. Иако повисокото ниво на образование има тенденција да ги намали родовите разлики, а во одредени случаи и да резултира со предност за жените, овие подобрувања не се доволни за да ги ублажат пошироките структурни нееднаквости. Иако жените почнуваат да ги надминуваат мажите во одредени СТЕМ-области, како што се природните науки и математиката, а во други се приближуваат до еднакви постигнувања, овој напредок сè уште не се одразува на пазарот на трудот, каде што постојаните стереотипи за „соодветни“ професии и натаму придонесуваат за родови јазови во занимањата.



3 ПРИОРИТЕТИ И ИСХОДИ НА НАЦИОНАЛНАТА ПРОГРАМА

МОТ беше целосно вклучена во подготовката на Рамката за соработка за одржлив развој на Обединетите нации (UNSDCF) 2026–2030, и даде придонес во аналитичката работа, консултациите со националните засегнати страни и формулирањето на стратешките приоритети. Оттука, НПДР директно го операционализира придонесот на МОТ кон UNSDCF, особено во областите поврзани со управувањето со пазарот на трудот, унапредувањето на вработувањето, развојот на претпријатијата и политиките за вештини.

Изработката на НПДР се темели и врз наодите и препораките од независното оценување на НПДР 2023–2025, кое укажа на неколку важни аспекти за идното програмирање. Оценувањето потврди дека претходната НПДР била во голема мера усогласена со националните развојни приоритети и релевантните меѓународни рамки. Исто така, беше забележано дека програмата имала корист од партиципативниот процес на изработка, во кој биле вклучени конституентите на МОТ, како и дека техничката експертиза и нормативната улога на МОТ обезбедиле значајна додадена вредност за националните процеси на креирање политики.

Во исто време, оценувањето препорача појасна рамка за резултати и зајакнување на системите за следење и известување на ниво на земјата со цел да се унапредат националната одговорност и отчетност. Овие лекции беа земени предвид при изработката на новата НПДР.

Програмата се фокусира на Стратешкиот приоритет 2 од UNSDCF, кој подолу е пренесен во целост.

Стратешки приоритет 2
Одржлива економија и достоинствена работа

До 2030 година, сите луѓе во Република Северна Македонија, особено ранливите групи, жените и младите, имаат корист од одржлива економија и можности за достоинствена работа.

Теоријата на промени за *Стратешкиот приоритет 2: Одржлива економија и достоинствена работа* се заснова на претпоставката дека, доколку националните и локалните институции, социјалните партнери, чинителите од приватниот сектор и граѓанското општество ги зајакнат политиките, капацитетите и партнерствата за промовирање инклузивен економски раст, развој на вештини и економско учество на жените, тогаш земјата ќе создаде поовозможувачка средина за одржлив развој на претпријатијата,

продуктивно вработување и достоинствена работа. Преку координирана поддршка од ОН за реформи на политиките, развој на институционалните капацитети, системите за вештини и инклузивните економски можности – особено за жените, младите и лицата во ранливи ситуации – Северна Македонија ќе биде во подобра позиција да ги зголеми продуктивноста, формалното вработување и правичното учество во економскиот живот, овозможувајќи им на сите луѓе до 2030 година да имаат корист од одржлива економија и можности за достоинствена работа.



МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Број на нови или изменети трудови закони, закони за БЗР и политики што ги одразуваат препораките на МОТ, вклучително и оние што се однесуваат на родовите јазови.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **0** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ **6** (2030)

Законодавни реформи спроведени преку трипартитен социјален дијалог со социјалните партнери.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **0** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ **6**

Производ 2.1 на UNSDCF *Овозможувачка економска средина*

Институциите на национално и на локално ниво, социјалните партнери и другите засегнати страни имаат зголемени капацитети за поттикнување поовозможувачка средина што стимулира инклузивен и зелен раст, зголемена продуктивност, формализација и достоинствена работа во руралните и урбаните средини.

Резултат 2.1.1 на НПДР. До 2030 година, трудовото законодавство, законодавството за БЗР и поврзаните политики се подобро усогласени со релевантните меѓународни стандарди на трудот и поврзаното применливо право на ЕУ

Образложение за интервенцијата

Усогласеноста на националните правни и институционални рамки со меѓународните стандарди на трудот (МСТ) и поврзаното применливо право на ЕУ претставува меѓународна обврска на државата како членка на МОТ и клучен елемент на идните преговори за пристапување во ЕУ. Владата продолжува да работи на натамошно усогласување со меѓународните стандарди на трудот и правото на ЕУ. Во текот на претходната НПДР (2023–2025), МОТ обезбеди техничка поддршка при изготвувањето на новиот Закон за работните односи, но процесот не беше финализиран.

За периодот 2026–2030 година, Владата на Северна Македонија планира да го финализира новиот Закон за работните односи и новиот Закон за безбедност и здравје при работа, да го измени Законот за мирно решавање на работните спорови и да изготви ново законодавство за насилство и вознемирување на работното место, за осигурување во случај на повреди при работа и, и за вработување и осигурување во случај на невработеност.

МОТ ќе продолжи да обезбедува техничка помош, да ги олеснува трипартитните консултации и да дава техничка поддршка при изготвувањето на ова ново трудово законодавство, законодавството за БЗР и поврзаните политики, во согласност со релевантните конвенции на МОТ и соодветните директиви на ЕУ.

Теорија на промени

Доколку конституентите, преку процес на трипартитен социјален дијалог, ги вклучат коментарите на МОТ во новите нацрт-закони од областа на трудот и БЗР; доколку МОТ обезбеди техничка поддршка за трипартитните работни групи за изготвување на законите; и доколку МОТ го поддржи процесот на ратификација и спроведување на конвенциите на МОТ,

...тогаш новото трудово законодавство и законодавството за БЗР ќе бидат поцелосно усогласени со МСТ и со поврзаното право на ЕУ и во поголема мера ќе ги одразуваат правата и интересите и на работниците и на работодавачите,

...што ќе доведе до похармонични и попродуктивни работни и индустриски односи што поттикнуваат зголемена продуктивност и подобри услови за работа.

Основниот ризик за постигнувањето на исходот се променливите политички заложби на конституентите. Стратегијата за ублажување на овој ризик вклучува редовно и силно застапување за достоинствена работа, особено за социјалниот дијалог, како и зајакнување на постојните и барање нови партнерства за промовирање на МСТ.

Планираните промени ќе придонесат за остварување на Производ 1.2 од Политиката на МОТ ПБ26-27 и потцелта 8.8 на ЦОР.

МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Број на нови системи и процедури за ефективно функционирање на инспекциските служби, како што се процедури поврзани со податоци за насилство и вознемирување на работното место, вклучително и родово базирано насилство, како и други психосоцијални ризици.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА — Н/П

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ — Очекуван резултат: најмалку **3** нови системи и/или процедури усвоени и применети од страна на ДИТ (2030)

Процент на прекршувања поврзани со БЗР утврдени од ДИТ што биле отстранети.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА — **29,5 %** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ — **40 %** (2030)

Процент на спроведени превентивни инспекциски надзори

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА — **20,3 %** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ — **35 %** (2030)

Воспоставен и оперативен национален систем за прибирање податоци што обезбедува податоци во реално време за несреќи при работа, повреди и професионални заболувања.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА — **0** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ — **1** (2030)

Резултат 2.1.2. на НПДР. До 2030 година, Државниот инспекторат за труд има капацитет ефективно да обезбедува почитување на трудовото законодавство и законодавството за БЗР

Образложение за интервенцијата

Во својот Извештај за Северна Македонија за 2023 година, Европската комисија препорачува зајакнување на капацитетите на Државниот инспекторат за труд (ДИТ) за поефикасно справување со прашањата поврзани со безбедноста и здравјето при работа (БЗР), како и развој на систем за следење и евиденција на повредите при работа и смртните случаи на работното место. Во Северна Македонија, недостигот на веродостојни податоци за несреќите при работа претставува критична пречка за креирање политики и мерки за БЗР засновани на докази и усогласени со меѓународните стандарди на трудот (МСТ) и регулативата на ЕУ. Дополнително, високиот степен на неформалност претставува голем предизвик за точното прибирање податоци за несреќите при работа.

Државниот инспекторат за труд има клучна улога во обезбедувањето почитување на работничките права и безбедни и здрави услови за работа. Клучно ограничување за ефективно вршење на своите надлежности претставува отсуството на методологија и софтвер за процена на ризиците при планирањето на инспекциските надзори. Со вкупно 198 вработени, вклучително и 121 инспектор (62 за работни односи, 46 за БЗР и 13 интегрирани), секој инспектор во просек спроведува 18 инспекциски надзори месечно (2025). Во 2025 година биле спроведени вкупно 26.484 инспекциски надзори (вклучително и 10.748 инспекции за БЗР), а биле пријавени 2.036 тешки повреди на работното место и најмалку 8 смртни случаи (Извештај на ДИТ за 2025 година).

Воведувањето електронски систем за управување со предмети, поврзан со системите за пријавување несреќи и заболувања, значително би ги подобрило планирањето, ефикасноста и влијанието на инспекциските надзори.

Преку пристапот за стратешка усогласеност и планирање (СУП), МОТ ќе обезбеди поддршка за ревизија, развој и дигитализација на инспекциските процеси, вклучително и стандардните оперативни процедури, начините на известување, аналитичките функции и планирањето. МОТ, исто така, ќе го потпомогне натамошниот развој на платформата за учење на ДИТ и програмата за обука за трудовите инспектори, врз основа на утврдените потреби за градење капацитети, и ќе обезбеди пристап до релевантни алатки и методологии за поддршка на трансформацијата на ДИТ во модерен и ефикасен трудов инспекторат.

Теорија на промени

Доколку Владата, Државниот инспекторат за труд и социјалните партнери, со поддршка од МОТ и во рамки на пристапот за стратешка усогласеност и планирање (СУП), ги зајакнат своите капацитети за планирање и спроведување инспекциски надзори засновани на ризик, развијат и користат интегриран систем за управување со предмети и податоци и применуваат механизам за прибирање и анализа на податоци за безбедност и здравје при работа, како и доколку во практиката применуваат подобрени процедури, алатки и методологии,

...тогаш инспекциските служби ќе станат поефикасни, повеќе засновани на докази и поефективни во обезбедувањето усогласеност со трудовото законодавство и законодавството за БЗР,

...што ќе доведе до поголемо почитување на прописите, вклучително и намалување на бројот на несреќи и повреди на работното место, како и постепено намалување на неформалното вработување.

Планираните промени ќе придонесат за остварување на Производ 6.1 од Политиката на МОТ ПБ26-27 и потцелите 3.9 и 8.8 на ЦОР.

МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Број на средби на ЕСС годишно.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **3** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ **6 годишно** (2030)

Процент на економски и социјални законски акти и мерки разгледани во ЕСС пред нивното доставување до Владата.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **треба да се утврди** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ **100 %** до 2030 година

Број на средби на Советот за БЗР годишно.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **треба да се утврди** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ **4 годишно** (2030)

Процент на законски акти и мерки од областа на БЗР разгледани во Советот за БЗР пред нивното доставување до Владата.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **треба да се утврди** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ **100 %** до 2030 година

Резултат 2.1.3. на НПДР. До 2030 година, Економско-социјалниот совет и Советот за безбедност и здравје при работа имаат поголема релевантност како платформи за дијалог во креирањето на агендата за економски и социјални реформи

Образложение за интервенцијата

Во периодот 2010–2025 година, со поддршка од МОТ, беше воспоставена потребната инфраструктура за национален трипартитен социјален дијалог преку Економско-социјалниот совет (ЕСС), а неговите капацитети беа значително зајакнати. Претходната поддршка од МОТ ги постави темелите за модернизирани организации на работниците и на работодавачите, овозможувајќи нивно активно учество и во трипартитните и во бипартитните процеси на дијалог.

ЕСС има важна улога во креирањето на одделни економски и социјални политики, вклучително и утврдувањето на минималната плата, антикризните мерки и спроведувањето на Гаранцијата за млади. Сепак, надворешното независно оценување на проектот за социјален дијалог финансиран од ЕУ и спроведен од МОТ препорача во 2021 година да продолжи поддршката за социјалниот дијалог, искористувајќи ја предноста на МОТ во поддршката на социјалните партнери.

МОТ ќе продолжи да обезбедува поддршка за поголемо учество на институциите за социјален дијалог во креирањето политики на национално и локално ниво и ќе ја поттикнува практиката на редовни консултации преку националните и локалните ЕСС.

Националниот совет за безбедност и здравје при работа во моментов се соочува со предизвици во исполнувањето на својата улога како главен форум за дискусија за законодавството, политиките и практиките во областа на БЗР. Континуираната поддршка ќе биде насочена кон зајакнување на неговото функционирање, видливост и координација, вклучително и редовна интеракција со ЕСС.

Теорија на промени

Доколку конституентите, со поддршка од МОТ, ги зајакнат знаењата на членовите и секретаријатите на ЕСС и Советот за БЗР во релевантни технички области, и доколку ЕСС и Советот за БЗР ги применуваат стекнатите знаења и алатки за подобрување на оперативните процеси и функционирањето, како и доколку комуникацијата меѓу ЕСС, Советот за БЗР и Владата се одвива со добра волја,

...тогаш ќе се зголеми влијанието на овие платформи за социјален дијалог врз креирањето национални и локални економски, трудови и социјални политики,

...што ќе доведе до поурамнотежени, подобро информирани и инклузивни трудови, социјални и економски политики насочени кон создавање достоинствена работа за сите.

Основниот ризик за постигнувањето на планираниот исход е сегашното ниво на доверба меѓу трите страни. МОТ ќе го ублажи овој ризик преку олеснување на редовниот трипартитен дијалог, зајакнување на капацитетите на ЕСС и Советот за БЗР, поддршка на заедничкото планирање и следење на спроведувањето на договорените активности и обезбедување неутрална техничка поддршка за да се придонесе кон градење доверба меѓу страните.

Планираните промени ќе придонесат за остварување на Производ 2.3 од Политиката на МОТ ПБ26-27 и потцелите 8.8 и 16.3 на ЦОР.

МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Стапка на опфат на колективното договарање (со гранси колективни договори).

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **49 %** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ **55 %** (2030)

Новосклучените колективни договори содржат родови одредби.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА Н/П

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ **најмалку уште еден**
колективен договор содржи родова одредба

Број на работни спорови упатени до системот за мирно решавање на работните спорови.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **0** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ кумулативно **40** (2030)

Резулат 2.1.4. на НПДР. До 2030 година, подобрен е опфатот со колективното договарање и со механизмите за мирно решавање на работните спорови

Образложение за интервенцијата

Во Извештајот од скринингот на ЕУ за Поглавје 19 беше наведено дека бипартитниот дијалог останува слаб, а дека, заедно со спроведувањето на законодавството за работни спорови и усогласувањето со директивите на ЕУ, потребни се итни мерки, вклучително и зајакнување на капацитетите на социјалните партнери.

Северна Македонија ги има ратификувано сите конвенции на МОТ за слобода на здружување и колективно договарање (не само Конвенциите 87 и 98, туку и Конвенциите 11, 135, 141, 151 и 154), а нејзиниот Устав јасно ги гарантира колективните трудови права, кои се широко признаени, вклучително и за полицијата, и воспоставен е систем на колективно договарање на сите нивоа. Ова, исто така, значи дека Северна Македонија има јасни обврски да ја осигури нивната примена во законодавството и во практиката. Мисија за директен контакт (МДК), по барање на Комитетот за примена на стандардите на МОТ (КПС), ја посети Република Северна Македонија во октомври 2023 година и даде низа препораки во врска со слободата на здружување и правото на колективно договарање. Овие препораки ќе претставуваат основа за изнаоѓање правични и ефективни решенија за целосно признавање на синдикалниот плурализам, кој претставува важен аспект на демократијата, како и за постоење силни и репрезентативни организации, што претставува гаранција за ефективен и продуктивен социјален дијалог и колективно договарање.

Бипартитниот социјален дијалог се соочува со сериозни предизвици, а Владата и социјалните партнери побараа поддршка за целосно развивање на колективното договарање. Колективните договори треба подобро да ги одразуваат специфичните интереси и потреби на работниците и работодавачите во определени сектори. Идните договори, исто така, треба да содржат повеќе материјални одредби за работните услови и условите за работниот однос, вклучително и новите форми на вработување, како и да бидат повеќе родово одговорни.

Покрај промовирањето на социјалниот дијалог, МОТ ѝ обезбеди техничка помош на Владата за воспоставување механизми за мирно решавање на работните спорови (МРРС). Меѓутоа, опфатот на МРРС и натаму е ограничен. МОТ ќе ја поддржи правната реформа на системот за МРРС преку изработка на подзаконски акти, како и преку изработка на кодекс на однесување за арбитри/помирувачи, унапредување на програмата за обука на МОТ за арбитри/помирувачи, спроведување обуки за помирувачи/арбитри со сертификација, операционализација на нов систем за управување со предмети за МРРС и промовирање на предностите од користењето на механизмот за МРРС меѓу работниците и работодавачите.

Теорија на промени

Доколку конституентите, со поддршка од МОТ, го реформираат постојниот систем на колективно договарање и мирно решавање спорови и ги зајакнат своите капацитети за преговарање, примена и промовирање на овие механизми,

...тогаш работниците и организациите на работниците, како и работодавачите и организациите на работодавачите, поефективно ќе учествуваат во колективното договарање, користејќи ги

колективните договори за утврдување на условите за работа, и во поголема мера ќе користат помирување или доброволна арбитража за решавање спорови,

...што ќе доведе до посилни индустриски односи, намалување на бројот на работни спорови и судски постапки, како и подобри услови за работа и повисока продуктивност.

Основниот ризик за постигнување на планираниот исход е можната промена на приоритетите на трипартитните партнери во однос на потребните измени на правните инструменти што ќе овозможат подобро колективно договарање и мирно решавање на работните спорови. Овој ризик ќе се ублажи преку редовна и блиска комуникација со засегнатите страни во текот на целиот процес, што ќе овозможи прилагодување на планот за спроведување доколку е потребно.

Планираните промени ќе придонесат за остварување на Производ 2.3 од Политиката на МОТ ПБ26-27 и потцелите 8.8 и 16.3 на ЦОР.



МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Број на документи за политики засновани на докази поднесени од организациите на работодавачите и на работниците до Економско-социјалниот совет.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА

Организации на работодавачи **2**, Синдикати **1** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

Организации на работодавачи **4**,
Синдикати **треба да се утврди** (2030)

Број на нови или унапредени услуги обезбедени од организациите на работодавачите и на работниците, вклучително и услуги што придонесуваат за родова еднаквост и недискриминација на работното место.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА

Организации на работодавачи **1**, Синдикати Н/П (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

Организации на работодавачи **4**,
Синдикати **треба да се утврди** (2030)

Број на нови стратешки планови изготвени и спроведени од организациите на работодавачите и на работниците, кои вклучуваат родово одговорни активности.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА

Организации на работодавачи **0**, Синдикати Н/П (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

Организации на работодавачи **2**,
Синдикати **треба да се утврди** (2030)

Резултат 2.1.5. на НПДР. До 2030 година, организациите на работодавачите и на работниците поефективно го извршуваат својот мандат

Образложение за интервенцијата

Силните, независни и репрезентативни социјални партнери се суштински чинители во демократското и инклузивното управување и клучни двигатели на одржливиот економски и социјален развој. Нивните напори дадоа значителен придонес за зајакнување на економијата на Северна Македонија преку унапредување на политиките што поттикнуваат одржливи претпријатија, го зајакнуваат управувањето со пазарот на трудот и промовираат пристап кон економските, трудовите и социјалните реформи во чиј центар се луѓето. Организациите на работодавачите и на работниците, со поддршка од МОТ, значително ги зајакнаа своите услуги и дадоа придонес за дебатите за зелената транзиција и продуктивноста. Со напредокот на Северна Македонија на патот кон пристапување во ЕУ, суштинското вклучување на социјалните партнери и натаму ќе биде клучно за да се осигури реформите да бидат инклузивни, урамнотежени и да одговорат на потребите и на претпријатијата и на работниците.

Во исто време, и организациите на работодавачите и организациите на работниците се соочуваат со значителни предизвици во ефективното извршување на своите надлежности. Кај организациите на работодавачите, проширувањето на членството во различни сектори е попречено од перцепцијата дека колективното застапување има ограничена вредност, заедно со широко распространетата неформалност. Ограниченият раст на членството ги стеснува институционалните капацитети потребни за ефективно застапување на членовите и залагање за овозможувачко деловно окружување во сè посложен политички и економски контекст. Синдикатите, пак, и натаму се соочуваат со ниско ниво на синдикално организирање, особено во приватниот сектор, предизвик дополнително засилен од иселувањето на работната сила и демографскиот пад, што ја ослабува застапеноста и преговарачката моќ на работниците. Ограничената ефективност на механизмите за социјален дијалог дополнително ја поткопува вредноста на колективното дејствување и ја намалува довербата на јавноста во способноста на социјалните партнери да влијаат врз креирањето политики и законодавство.

МОТ ќе продолжи да ги поддржува организациите на работодавачите и на работниците во зајакнувањето на нивната репрезентативност, институционална ефективност и капацитет за суштинско учество во социјалниот дијалог и колективното договарање, вклучително и преку зајакнато застапување за политики и унапредени услуги за членството. Особен акцент ќе биде ставен на поддршката на социјалните партнери во проценувањето на променливото надворешно окружување и приспособувањето на нивните стратегии за да останат релевантни и ефективни во брзо променлив и нестабилен политички и економски контекст.

Теорија на промени

Доколку социјалните партнери, со поддршка од МОТ, ги зајакнат своите капацитети за: (а) систематско застапување засновано на докази, со приоритетен фокус особено во рамки на Економско-социјалниот совет; (б) редовно проценување на потребите на своето членство и одговарање на нив преку подобрени и разновидни услуги;



и (в) изработка и спроведување нови родово одговорни стратешки планови за преиспитување на придобивките што им ги нудат на членството и зајакнување на својата ефективност и релевантност,

...тогаш овие организации ќе го зајакнат своето влијание врз политиките, ќе ги подобрат квалитетот и релевантноста на услугите што ги обезбедуваат, ќе ја зголемат својата видливост во јавноста и кредибилитетот и ќе изградат поширока и порепрезентативна членска база,

...што ќе доведе до поинклузивен и поефективен социјален дијалог за економските и социјалните политики и реформи.

Основниот ризик за постигнувањето на очекуваниот резултат е ограниченият опфат на социјалните партнери кон постојните и потенцијалните членови. За ублажување на овој ризик, МОТ ќе ги поддржи социјалните партнери во стратешкото планирање со цел поефективно таргетирање на постојните и потенцијалните членови.

Овие промени ќе придонесат за остварување на Производ 2.1 и Производ 2.2 од Политиката на МОТ ПБ26-27. Резултатите, исто така, ќе придонесат за остварување на потцелите 8.3, 8.5, 8.8, 16.7 и 16.10 на ЦОР.

МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Опфат на популацијата НЕЕТ со Гаранцијата за млади (ГМ)

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА

(повеќе години, од почетокот на спроведувањето на ГМ): во просек под **30 %**

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

приближување кон просекот на ЕУ од околу **~40 %** (2030)

Преглед на дигиталните функционалности на АВРСМ

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА

Нема (2026)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

1 (2027)

Број на прегледи на политики и законодавство во контекст на зголемениот фокус на активацијата на жените, младите, лицата со попреченост и корисниците на програми за социјална помош

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА

0 (2026)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

4 (2029)

Резултат 2.1.6. на НПДР. До 2030 година, институциите одговорни за рамката на политиките за вработување во Северна Македонија имаат зголемени капацитети за креирање и спроведување сеопфатни политики за вработување

Образложение за интервенцијата

Создавањето продуктивни можности за вработување за сите жени и мажи во Република Северна Македонија претставува приоритет и за Владата и за социјалните партнери. Тековната Национална стратегија за вработување (НСВ), која предвидува низа координирани политички мерки во областа на образованието и обуката, развојот на претпријатијата и политиките на пазарот на трудот, треба да истече во 2027 година. Иако допрва треба да се оцени нејзиното влијание, и натаму постојат сомнежи во однос на соодветноста на постојната рамка на политики за вработување и капацитетот на релевантните институции да се приспособат и да одговорат на структурните и на новите предизвици на пазарот на трудот. Овие предизвици вклучуваат управување со влијанијата од дигиталната, зелената и демографската транзиција (вклучително и меѓусебната поврзаност меѓу недостигот на работна сила и миграцијата); одржлива активација и транзиции на пазарот на трудот во текот на животниот век на лицата во ранливи ситуации, вклучително и на младите жени и мажи, постарите работници, лицата со попреченост, корисниците на програми за социјална помош и вработените лица изложени на ризик од сиромаштија; како и справување со прашања поврзани со продуктивноста и квалитетот на вработувањето.

За справување со овие предизвици, МОТ ќе работи со социјалните партнери и со институциите надлежни за политиките за вработување, демографија, миграција, пазар на трудот и активација, како и со други организации што ги поддржуваат лицата во ранливи ситуации, со цел модернизација на рамката на политики за вработување и нејзините одговори на специфичните бариери на пазарот на трудот. Поконкретно, оваа заедничка работа ќе биде насочена кон аналитика, препораки за политики и институционални капацитети што се релевантни за подобрување на транзицијата од училиште кон работа и на исходите од вработувањето на младите, вклучително и изготвување нов план за спроведување на Гаранцијата за млади; ревизија на законите што го уредуваат унапредувањето на вработувањето и активацијата на корисниците на гарантирана минимална помош (ГМП); институционализација на индекс за недостиг на работна сила; зголемување на ефективноста на Агенцијата за вработување, вклучително и преку дигитализација и зајакнување на услугите за работодавачите; како и изработка на нова родово одговорна и, каде што е возможно, родово трансформативна национална стратегија за вработување.

Теорија на промени

Доколку конституентите, со поддршка од МОТ, постепено воведуваат нови алатки и пристапи во постојната рамка на политики за вработување, врз основа на цврсти докази и новите потреби,

...тогаш зајакнатите институции и поурамнотежената и поинклузивна рамка на политики за вработување ќе овозможат подобри исходи од вработувањето кај различни групи од населението,

...што ќе доведе до овозможување достоинствена работа за сите.

Основните ризици за постигнувањето на планираниот исход вклучуваат фрагментираност на рамката на политики за вработување меѓу различните институции и недоволни консултации со социјалните партнери за алтернативните опции на политики што треба да се разгледаат. За ублажување на овие ризици, МОТ ќе се погрижи релевантните податоци, дисагрегирани по возраст и пол, како и прегледите на политиките, доследно да се презентираат и да се разгледуваат во трипартитен контекст. Главната претпоставка врз која се темели планираниот исход е дека ќе бидат обезбедени доволно ресурси за спроведување на националната стратегија за вработување, Гаранцијата за млади, како и за кадарот и инфраструктурата на Агенцијата за вработување.

Планираните промени ќе придонесат за остварување на Производите 3.1, 3.4 и 3.5 од Политиката на МОТ ПБ26-27 и потцелите 8.3, 8.5 и 8.6 на ЦОР.



МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Број на ММСП што добиле структурирана обука преку програмата SCORE за унапредување на продуктивноста и обезбедување примена на одговорно деловно однесување и детална анализа во однос на човековите права за пристап до странски пазари.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **0**

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ Најмалку **50 ММСП** вклучително 10 % во сопственост на жени, добиваат сертифицирани обуки и советодавни услуги.

Број на финансиски инструменти (на пр., кредитни гаранции, зелени кредити, шеми за комбинирано финансирање) воведени или проширени за поддршка на ММСП.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА Алтернативните механизми за финансирање, како што се ризичен капитал, мрежи на бизнис-ангели и групно финансирање, се недоволно развиени и ретко достапни.

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ Најмалку **3 банки** се вклучени во нови или унапредени финансиски механизми за поддршка на ММСП.

Број на ММСП што имаат пристап до банкарско финансирање.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **Ќе се утврди**

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ **25 претпријатија**

Број на образовни институции што интегрирале програми за обука за претприемништво во наставните програми (на пр., во СОО, средното или високото образование), при што сите спроведени обуки се насочени кон млади жени и мажи.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА Иако образованието за претприемништво е вклучено во формалниот образовен систем, тоа често се спроведува на теоретски начин.

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ Практични наставни програми за претприемништво се спроведуваат во **6 институции за ТСОО** и потенцијално во **5 средни училишта**

Резултат 2.1.7 на НПДР. До 2030 година, секторот на МСП, кој е продуктивен, конкурентен, иновативен, зелен и извозно ориентиран, поттикнува одржлив економски раст и отворање квалитетни работни места за жените, мажите и младите, со потенцијал за интеграција на странските пазари

Образложение за интервенцијата

Микро, малите и средните претпријатија (ММСП) имаат централна улога во економскиот раст и креирањето работни места во Северна Македонија. Сепак, нивниот капацитет за создавање продуктивни работни места и натаму е ограничен од неколку структурни предизвици. Пристапот до финансии останува ограничен, особено за микропретпријатијата, стартапите и иновативните компании, бидејќи практиките на кредитирање сè уште во голема мера се темелат на обезбедување гаранции и претпазлив пристап кон ризикот. Во исто време, претпријатијата се соочуваат со значителни недостатоци во управувачките и техничките капацитети, вклучително и слабости во стратешкото планирање, управувањето со иновации, финансиската писменост и примената на дигитални и зелени деловни практики.

Регулаторната сложеност и административните бариери дополнително го ограничуваат развојот и формализацијата на претпријатијата, создавајќи нелојална конкуренција меѓу регистрираните претпријатија, особено на штета на помалите претпријатија. Потребни се поедноставени постапки, подобрени алатки за усогласеност со прописите и стимулативни мерки за поддршка на формализацијата и одговорното деловно однесување. Дополнително, работодавачите често пријавуваат тешкотии во пронаоѓањето работници со релевантни технички и дигитални вештини, и покрај релативно високата невработеност. Постојаните јазови меѓу резултатите од образованието и потребите на пазарот на трудот претставуваат суштински проблем.

Оттука, овој исход ќе ги поддржи националните партнери во зајакнувањето на овозможувачката средина за одржливи претпријатија, проширувањето на пристапот до финансии за ММСП и зајакнувањето на капацитетите на претпријатијата преку услуги за деловен развој и образовни програми за претприемништво. Внимание ќе биде посветено на поддршка на претпријатијата при воведувањето дигитални и еколошки одржливи практики и зајакнувањето на нивната конкурентност и интеграција во вредносните синџири. Тоа, исто така, ќе им помогне на претпријатијата да спроведат мерки за зголемување на продуктивноста и да ги применуваат начелата на одговорно деловно однесување, со цел да им се овозможи пристап до странските пазари, вклучување во синџирите на снабдување и обезбедување достоинствена работна средина за работниците.

Теорија на промени

Доколку владините институции, социјалните партнери, финансиските институции и давателите на образование и обука, со техничка помош и поддршка за градење капацитети од страна на МОТ, ги зајакнат рамката на политики и регулаторната рамка за развој на претпријатијата, го прошират пристапот до разновидни извори на финансирање и го подобрат квалитетот на родово одговорните услуги за деловен развој и ги интегрираат образовните програми за претприемништво во ТСОО и во високото образование,

...тогаш ММСП ќе ги зајакнат своите управувачки капацитети, ќе воведат дигитални и зелени практики, ќе ја зголемат продуктивноста и ќе го формализираат своето работење,



...што ќе доведе до поконкурентни и поодржливи претпријатија способни да создаваат повеќе и подобри работни места за жените и мажите и младите лица во Северна Македонија.

Планираните промени ќе придонесат за остварување на Исход 4 од Политиката на МОТ ПБ26-27 и потцелта 8.3 на ЦОР.

Стратегија за ублажување на ризикоту

Клучен ризик за интервенцијата е ограничената координација и капацитет за спроведување меѓу владините институции, финансиските институции, давателите на образование и обука и социјалните партнери, што може да доведе до одложување на реформите и да ја намали ефективноста и одржливоста на мерките за поддршка на ММСП. Дополнително, финансиските институции може и понатаму да имаат претпазлив пристап кон ризикот во однос на ММСП, додека претпријатијата и образовните институции може да се соочат со ограничени стимулации, технички капацитети или ресурси за воведување дигитални, зелени и претприемнички практики. За ублажување на овие ризици, програмата ќе воспостави силни механизми за координација меѓу повеќе засегнати страни, ќе обезбеди насочена техничка помош и поддршка за градење на капацитетите, ќе промовира јавно-приватен дијалог и ќе ги зајакне партнерствата меѓу работодавачите, финансиските и образовните институции. Интервенцијата, исто така, ќе обезбеди поддршка за практични и пазарно ориентирани пристапи за обука, ќе го олесни пристапот до иновативни механизми за финансирање и финансиски достапни дигитални и зелени решенија и ќе ги интегрира активностите во постојните национални системи и стратегии за да се зајакнат одговорноста, институционализацијата и долгорочната одржливост.

МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Стапка на учество на возрасни лица на возраст од 25–64 години во образование и обука.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА

вкупно: **3,7 %** (жени: 4,2 %, мажи: 3,2 %) во 2024 година[2]

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

6 % до 2030 година (најмалку 50 % жени)

Број на претпријатија што ги исполнуваат условите за учество во дуално СОО.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА

700 компании

учествуваат во програмите за дуално СОО (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

1.400 компании

учествуваат во дуално СОО до 2030 година

Недостиг на вештини пријавен од работодавачите (Годишна анализа на потребите од вештини на АВРСМ).[3]

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА

32 % во 2023 година

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

20 % до 2030 година

Производ 2.2. на UNSDCF *Стручно образование и развој на вештини*

Јавните институции, приватниот сектор и граѓанското општество имаат унапредени капацитети за обезбедување релевантно, инклузивно и квалитетно СОО, развој на вештини и доживотно учење што одговараат на променливите потреби на пазарот на трудот.

Резултат 2.2.1 на НПДР. До 2030 година, програмите и системите за развој на вештини и доживотно учење се подобро усогласени со потребите на пазарот на трудот, како поддршка за квалитетно вработување и продуктивност на претпријатијата.

Образложение за интервенцијата

Развојот на вештини и континуираната професионална обука се од суштинско значење за подобрување на продуктивноста, конкурентноста и пристапот до достоинствена работа во Северна Македонија. Земјата има постигнато напредок во зајакнувањето на стручното образование и обука (СОО), вклучително и со проширувањето на дуалното образование и развојот на регионални центри за СОО. Во исто време, конституентите и натаму укажуваат на предизвици во усогласувањето на образовните системи и системите за обука со потребите на пазарот на трудот. Уделот на млади лица во СОО се зголеми во последните години, но и натаму се карактеризира со изразено родово засновани избори на професии, предизвикани од стереотипи, социјализација и недостиг на родово сензитивна промоција на СОО. Младите лица со попреченост учествуваат во редовното СОО, но податоците за запишување во СОО дисагрегирани според попреченост не се објавуваат доследно. Возрасните лица имаат значително помала веројатност да се вклучат во преквалификација и доквалификација, особено жените, кои се ограничени од обврските за грижа, економската зависност и рестриктивните норми во заедницата. Работодавачите ја истакнуваат потребата од стимулативни мерки (како што се даночни олеснувања) за инвестирање во обука и доквалификација на работниците.

Во текот на консултациите за НПДР, конституентите укажаа на постојаната неусогласеност помеѓу понудата на вештини и побарувачката на претпријатијата, ограничените можности за учење на возрасните и недоволната координација меѓу образовните институции, работодавачите и институциите на пазарот на трудот. Работодавачите ја истакнаа силната потреба од редовно прибирање податоци за недостигот на вештини и работна сила и изразија желба за поголема вклученост во предвидувањето на потребите од вештини. Иако системите за стручно образование и обука и високото образование се во процес на реформи, потребни се дополнителни напори за унапредување на анализите на пазарот на трудот и зголемување на релевантноста на програмите за обука. Според конституентите, програмите за обука треба да бидат поусогласени со потребите на пазарот на трудот, и во однос на техничките и во однос на клучните компетенции. Тие предложија унапредување на обуката на наставниот кадар и проширување на можностите за доквалификација и преквалификација на возрасните.

Транзицијата кон подигитализирана, позелена и економија заснована на знаење дополнително ја зголемува потребата од нови компетенции и континуирано преквалификување на работниците, вклучително и преку интерни обуки во компаниите и во соработка со регионалните

центри за обука. Затоа, зајакнувањето на соработката меѓу давателите на образование и обука, претпријатијата и образовните институции ќе биде од клучно значење за да се обезбеди системите за обука да ги оспособуваат работниците со релевантни вештини и претпријатијата да можат да вработуваат квалификувана работна сила. Друга клучна област што бара унапредување е оспособувањето на наставниците и обучувачите во СОО со трансверзални клучни компетенции, како и со современи технички вештини потребни за обезбедување квалитетно СОО што одговара на потребите на пазарот на трудот.

Преку НПДР, МОТ ќе ги поддржи конституентите во зајакнувањето на управувањето и одзивноста на системите за развој на вештини, промовирањето можности за доживотно учење за работниците и унапредувањето на партнерствата помеѓу образовните институции и работодавачите. Посебен акцент ќе биде ставен на унапредување на анализите на пазарот на трудот, зајакнување на учењето преку работа и поддршка на развојот на вештини поврзани со растот на продуктивноста и зелената и дигиталната транзиција.

Теорија на промени

Доколку националните институции, давателите на образование и обука и организациите на работодавачите и на работниците, со поддршка од МОТ, го зајакнат управувањето и координацијата на системите за развој на вештини, ги унапредат анализите на пазарот на трудот и механизмите за предвидување на вештините, ја подобрат обуката на наставниот кадар и го прошират пристапот до можности за доживотно учење и учење преку работа,

...тогаш системите за образование и обука ќе станат поусогласени со потребите на пазарот на трудот, а работниците ќе имаат поголеми можности да стекнуваат релевантни вештини во текот на својот работен век,

...што ќе доведе до поголема вработливост, повисока продуктивност на претпријатијата и подобри исходи од вработувањето за жените и мажите во Северна Македонија.

Клучните ризици вклучуваат недостиг на финансиски средства, ограничени институционални капацитети, недоволна посветеност на засегнатите страни и можни одложувања или промени на политиките поради преструктурирање на Владата по изборите. Стратегиите за ублажување вклучуваат интензивна мобилизација на ресурси, создавање синергии со други проекти на МОТ за развојна соработка за зајакнување на капацитетите на конституентите, застапување и стратешка комуникација со конституентите и другите засегнати страни за подигање на свеста и прифаќање на предложените иницијативи.

Планираните промени ќе придонесат за остварување на Исход 3 од Политиката на МОТ ПБ и потцелите 4.3, 4.4 и 8.6 на ЦОР.



МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Број на иницијативи предводени од конституентите за ефективно справување со родовиот јаз во платите и насилството и вознемирувањето – изработени и спроведени.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **0** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ **6** вклучително и поединечни иницијативи на социјалните партнери (2030)

Број на иницијативи предводени од конституентите за воведување политики и мерки усогласени со Рамката 5R на МОТ за достоинствена работа во економијата на грижа – изработени и спроведени.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **0** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ **2** вклучително и поединечни иницијативи на социјалните партнери (2030)

Број на изградени или проширени установи за згрижување деца.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА **0** (2025)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ најмалку **25** до 2030 година

Производ 2.3 на UNSDCF *Економско зајакнување на жените*

Јавните институции, приватниот сектор и граѓанското општество имаат капацитети да го поддржуваат и промовираат учеството на жените во сите аспекти на економскиот живот во руралните и урбаните средини.

Резултат 2.3.1 на НПДР. До 2030 година, постои овозможувачка средина што го поддржува учеството на жените на пазарот на трудот

Образложение за интервенцијата

Северна Македонија има постигнато значителен напредок во воспоставувањето родово одговорна правна рамка. Уставот забранува дискриминација, Законот за работните односи гарантира еднаква плата за работа со еднаква вредност, а Законот за еднакви можности на жените и мажите ја промовира родовата еднаквост при вработувањето. Заштитата на мајчинството е добро уредена, со девет месеци платено отсуство, заштита на вработувањето до навршување три години на детето и дневна платена пауза за доење за мајките што дојат. И покрај оваа основа, и натаму постојат значителни структурни недостатоци. Неплатената работа за грижа непропорционално паѓа на товар на жените, услугите за згрижување на децата и старите лица се ограничени – особено во руралните средини – не постои отсуство за татковство, родовиот јаз во платите опстојува, професионалната сегрегација ги концентрира жените во послабо платени сектори, а насилството и вознемирувањето на работното место и натаму се широко распространети и недоволно пријавени.

МОТ ќе ги поддржи трипартитните конституенти преку три меѓусебно поврзани столба.

Првиот столб е насочен кон грижата и рамнотежата помеѓу работата и приватниот живот: МОТ ќе поддржи законски реформи за воведување татковско и родителско отсуство и промовирање флексибилни работни аранжмани во согласност со меѓународните стандарди на трудот и поврзаното законодавство на ЕУ, како и проширување на достапните услуги за згрижување на децата преку услуги во заедницата, на работното место и мобилни модели. Дополнително, МОТ ќе помогне во развојот на квалификациски и професионални стандарди и стратегии за формализација со цел подобрување на условите за работа во секторот за грижа.

Вториот столб се однесува на родовиот јаз во платите и професионалната сегрегација: МОТ ќе поддржи реформи засновани на докази усогласени со Директивата на ЕУ за транспарентност на платите, ќе промовира родово неутрални системи за евалуација на работните места и недискриминаторски практики за вработување и ќе ги зајакне капацитетите на организациите на работодавачите и на работниците за интегрирање на родовата еднаквост во колективното договарање.

Третиот столб е насочен кон безбедни и инклузивни работни места: МОТ ќе ја поддржи постојната работна група за изменување на Законот за заштита од психичко и полово вознемирување на работното место и, по неговото изменување, ќе помогне во неговата примена. Исто така, ќе ја интегрира превенцијата од насилство и вознемирување во рамките за безбедност и здравје при работа и ќе ги зајакне механизмите за пријавување и кампањите за подигање на свеста со цел надминување на родовите стереотипи кај работодавачите и кај работниците.



Теорија на промени

Доколку конституентите, со поддршка од МОТ, воведат татковско и родителско отсуство, ги прошират достапните услуги за згрижување на децата и старите лица во согласност со Рамката 5R на МОТ, ги унапредат реформите за транспарентност на платите и родовата еднаквост во колективното договарање и ја поддржат примената на Конвенцијата на МОТ бр. 190 за спречување насилство и вознемирување,

...тогаш жените ќе се соочуваат со помалку бариери за пристап и задржување на пазарот на трудот, а обврските за грижа ќе бидат порамномерно распределени,

...што ќе доведе до зголемено учество на жените во работната сила, намалување на родовиот јаз во платите и поправеден и попродуктивен пазар на трудот во Северна Македонија.

Клучните ризици вклучуваат ограничени институционални капацитети, недоволна координација меѓу засегнатите страни, ограничен опфат од страна на социјалните партнери, отпор поради родовите норми и можни одложувања на реформите. За нивно ублажување, МОТ ќе ги зајакнува капацитетите на конституентите, ќе поддржува социјален дијалог и застапување засновано на докази и ќе промовира стратешка комуникација за подигнување на свеста и прифаќање на предложените иницијативи. Исто така, ќе поттикнува партнерства за проширување на опфатот – особено во руралните средини – и ќе ги унапредува системите за следење, вклучително и податоците дисагрегирани по пол, со цел следење на напредокот и насочување на потребните приспособувања.

Планираните промени ќе придонесат за остварување на Исход 5 од Политиката на МОТ ПБ и потцелите 5.1, 5.4, 8.5 и 8.8 на ЦОР.

4 АРАНЖМАНИ ЗА УПРАВУВАЊЕ, СПРОВЕДУВАЊЕ, СЛЕДЕЊЕ И ОЦЕНУВАЊЕ

Спроведувањето на НПДР ќе се реализира заеднички од страна на МОТ и нејзините трипартитни конституенти – Владата на Северна Македонија, организациите на работодавачите и организациите на работниците – во тесна координација со Тимот на Обединетите нации во земјата и во согласност со структурите на управување на UNSDCF.

Целокупниот надзор над програмата ќе го врши трипартитен национален управен одбор, кој ќе го насочува спроведувањето на НПДР, ќе го следи напредокот во однос на договорените исходи и ќе ја поддржува координацијата меѓу засегнатите страни. Комитетот ќе се состанува периодично за да го разгледува напредокот во спроведувањето и да предлага приспособувања каде што е потребно. На оперативно ниво, НПДР ќе се спроведува преку соработка помеѓу Тимот на МОТ за техничка поддршка за достоинствена работа во Будимпешта, Националниот координатор на МОТ и проектната канцеларија на МОТ во Скопје, како и националните партнери. МОТ ќе обезбедува техничка помош, советување за политики, аналитичка поддршка и активности за градење на капацитетите за поддршка на спроведувањето на програмските приоритети.

Следењето на спроведувањето на НПДР ќе биде усогласено со механизмите за следење воспоставени во Рамката за соработка за одржлив развој на ОН. Напредокот во остварувањето на резултатите ќе се следи преку показателите содржани во рамката за резултати на UNSDCF и ќе се известува преку Извештајот на ОН за резултатите во земјата.

Програмата ќе има работен акциски план, кој ќе биде изработен од страна на Надзорниот одбор, со кој ќе се следи имплементацијата на Програмата.

МОТ ќе подготвува периодични извештаи за напредокот во спроведувањето на НПДР и ќе ги споделува со трипартитниот управен одбор и другите засегнати страни. Овие извештаи ќе придонесат за националните процеси на известување и за следењето и оценувањето на UNSDCF.

На крајот од програмскиот циклус, НПДР може да биде предмет на независно оценување во согласност со политиките на МОТ за оценување, со кое ќе се оценат неговата релевантност, ефективност, ефикасност, влијание и одржливост и ќе овозможи да се извлечат поуки за идното програмирање.

5 РИЗИЦИ

Остварувањето на исходите од НПДР во Северна Македонија е условено од низа меѓусебно поврзани ризици што произлегуваат од поширокиот политички, економски и институционален контекст во земјата. Политичката посветеност на реформите, особено во областа на трудовото законодавство, социјалниот дијалог и управувањето, останува критична претпоставка. Иако земјата покажува континуирана усогласеност со приоритетите за пристапување кон ЕУ, ризиците поврзани со променливите владини приоритети, политичките циклуси и недоследната примена на механизмите за социјален дијалог може да влијаат врз темпото и квалитетот на реформите. Постојаните предизвици поврзани со владеењето на правото, корупцијата и институционалната отчетност дополнително може да го ограничат ефективното спроведување на политиките и да ја поткопаат довербата меѓу социјалните партнери и другите засегнати страни.

Макроекономските услови и надворешните фактори, исто така, претставуваат значајни ризици. Изложеноста на надворешни шокови, како што се нестабилноста на цените на енергенсите, геополитичката нестабилност и глобалната економска неизвесност, може да влијае и врз состојбите на пазарот на трудот и врз достапноста на домашно и надворешно финансирање, што создава предизвици за спроведувањето и одржливоста на реформите поддржани во рамки на НПДР.

Достапноста и предвидливоста на финансиските средства претставуваат дополнителна област на ризик. НПДР се потпира на комбинација од редовните средства на МОТ, сопствени придонеси на Владата и социјалните партнери и средства од развојна соработка, вклучително и партнерства со надворешни донатори. Искуството од претходните програмски циклуси покажува дека промените во глобалните приоритети за финансирање и ограничената мобилизација на средствата може да доведат до одложувања или намалување на обемот на планираните интервенции. Во исто време, ограничувањата во управувањето со јавните финансии и ограниченото национално финансирање на политиките за пазарот на трудот и социјалните политики може да влијаат врз спроведувањето, како и врз одржливоста на резултатите по завршувањето на програмскиот период.

Конечно, институционалните капацитети и капацитетите за спроведување претставуваат меѓусекторски ризик. Иако е постигнат значителен напредок во зајакнувањето на институциите, и понатаму постојат празнини во административните капацитети, механизмите за координација и системите за податоци потребни за креирање политики засновани на докази и ефективно следење. Дополнително, нивото на одговорност и ангажираност на националните партнери во области како што се мобилизацијата на средства, следењето и известувањето ќе биде од клучно значење за да се обезбеди одржливост. Справувањето со овие ризици ќе бара континуиран фокус на градење на капацитетите, зајакнати партнерства и адаптивни пристапи во управувањето во текот на спроведувањето на НПДР.

6 ПЛАН ЗА ФИНАНСИРАЊЕ

НПДР 2026–2030 ќе се спроведува преку комбинација на финансиски средства мобилизирани од МОТ, националните трипартитни конституенти и развојните партнери. Во согласност со UNSDCF, НПДР ќе биде поддржана преку повеќегодишна рамка за финансирање, во која се утврдуваат потребните, достапните и проектираните средства по исходи и производи, дополнети со годишни планови за работа и периодични ажурирања.

Финансиската конструкција опфаќа:

- редовни средства на МОТ;
- средства од национални извори и непарични придонеси од конституентите;
- проекти за развојна соработка (вклучително и проекти што се спроведуваат во моментот на изготвување на оваа НПДР, како што се проектот финансиран од ЕУ „Кон безбедна и здрава работна средина во Северна Македонија“ и регионалните иницијативи финансирани од ЕУ, како што се Платформата за вработување и социјални прашања (ЕСАП 3) и Инструментот на ЕУ и МОТ за техничка помош за спроведување на Гаранцијата за млади во Западен Балкан (Фаза III));
- заеднички програми на Обединетите нации и здружени механизми за финансирање.

Вкупните потреби од средства за целосно спроведување на НПДР се проценуваат на приближно 8 милиони американски долари во текот на петгодишниот период. Според тековните проекции, околу 4 милиони американски долари може да се сметаат за обезбедени или реално очекувани на почетокот на програмата (вклучително и тековните проекти и редовните средства на МОТ), што остава финансиски јаз од приближно 50 % што треба постепено да се мобилизира.

Финансиската перспектива е нерамномерна во текот на програмскиот период. Првите три години се потпираат на тековни проекти за развојна соработка, како и на веќе обезбедени редовни средства на МОТ. Ова претставува солидна основа за започнување на клучните програмски интервенции, остварување и демонстрирање рани резултати во рамки на повеќето резултати од НПДР и за подготовка на портфолио на последователни проекти и предлози за финансирање. Приоритетни области за мобилизација на ресурси се социјалниот дијалог, развојот на претпријатијата и продуктивноста, вештините и доживотното учење, како и економското зајакнување на жените.

МОТ и нејзините конституенти во Северна Македонија ќе ги координираат напорите за мобилизација на средства со развојните партнери и со другите агенции вклучени во спроведувањето со цел постигнување синергии и комплементарност.

Во согласност со UNSDCF, НПДР ќе придонесува кон заедничките напори за мобилизација на средства предводени од Тимот на ОН во земјата, вклучително и:

- развој на портфолио на програми поврзани со „Шесте транзиции“ (на пример, работни места и социјална заштита, образование, зелена транзиција);
- соработка со меѓународни финансиски институции и донатори;
- примена на иновативни и комбинирани пристапи за финансирање.

МОТ тесно ќе соработува со Канцеларијата на постојаниот координатор на ОН и со агенциите на ОН за да се постигнат што поголеми синергетски ефекти и да се обезбеди кохерентна поддршка на националните приоритети.

Надоврзувајќи се на поуките од претходната НПДР, ќе се вложат напори за постепено зајакнување на заедничката одговорност за финансирањето. Затоа, спроведувањето на НПДР ќе биде поддржано преку:

- активно учество на конституентите во напорите за мобилизација на средства и развојот на проекти;
- обезбедување средства од национални извори, каде што е изводливо, особено за спроведување политики и институционално зајакнување;
- непарични придонеси (ангажман на персонал, простории, податоци и експертиза).

Управниот одбор на НПДР ќе има централна улога во мобилизацијата на средства, а на неговите средби ќе се разгледува напредокот во спроведувањето на планот за мобилизација на средства.

7 ПЛАН ЗА ЗАСТАПУВАЊЕ И КОМУНИКАЦИЈА

Планот за застапување и комуникација на НПДР е осмислен да го поддржи остварувањето на програмските исходи преку зајакнување на информираноста, одговорноста и ангажираноста кај националните засегнати страни и поширокатa јавност. Надоврзувајќи се на поуките од претходниот циклус на НПДР, во кој беше утврдено дека комуникациските активности биле фрагментирани и недоволно стратешки насочени, овој план воведува поструктуриран и покоординиран пристап кон застапувањето и информирањето на јавноста.

Планот е целосно усогласен со Рамката за соработка за одржлив развој на Обединетите нации (UNSDCF) 2026–2030 и ја позиционира Агендата за достоинствена работа како клучен двигател на инклузивниот раст, социјалната кохезија и пристапувањето кон Европската Унија. Тој ја нагласува важноста од комуницирање не само на резултатите, туку и на вредноста на социјалниот дијалог, креирањето политики засновани на докази и меѓународните стандарди на трудот во подобрувањето на животот на луѓето и економските резултати.

Активностите за застапување ќе бидат насочени кон влијание врз процесите на креирање политики и зајакнување на институционалната вклученост, особено во области како што се реформата на трудовото законодавство, политиките за вработување и развој на претпријатијата, безбедноста и здравјето при работа и социјалниот дијалог, со посебен фокус на поддршката на ранливите групи. Овие активности заеднички ќе ги предводат МОТ и трипартитните конституенти.

За да се обезбеди информираност и активно учество на носителите на одлуки, ќе се користат политички дијалози на високо ниво, консултации преку Економско-социјалниот совет и други трипартитни платформи, како и дисеминација на аналитички материјали и документи за политики. Овие активности директно ги поддржуваат приоритетите на НПДР поврзани со зајакнувањето на управувањето со пазарот на трудот и институционалните капацитети.

Во исто време, комуникациските активности ќе имаат цел да ја подигнат свеста кај претпријатијата, работниците и поширокатa јавност за клучните прашања поврзани со достоинствената работа. Посебно внимание ќе се посвети на промовирањето на формализацијата, подобрувањето на безбедноста на работното место, унапредувањето на родовата еднаквост и развојот на вештините и вработливоста. Кампањите за подигање на јавната свест ќе се спроведуваат преку комбинација од национални медиуми, дигитални платформи и активности за информирање и вклучување на заедниците. Овие кампањи ќе ги предводат организациите на работодавачите и на работниците, со поддршка од МОТ и релевантните владини институции, при што пораките ќе бидат приспособени

на специфични целни групи како што се малите и средните претпријатија, младите, жените и ранливите групи.

Во согласност со акцентот што UNSDCF го става на промената на однесувањето и вклучувањето на заедниците, активностите за информирање и вклучување ќе опфатат и локални консултации, соработка со организации на граѓанското општество и со образовни институции и даватели на обука. Овие иницијативи ќе помогнат националните политики да се преточат во практично разбирање на локално ниво и ќе овозможат реформите да бидат инклузивни и да одговараат на потребите на оние кај кои постои најголем ризик да бидат изоставени.

Градењето на капацитетите претставува централен столб на комуникациската стратегија. МОТ ќе поддржи зајакнување на капацитетите за застапување и комуникација на организациите на работодавачите и на работниците, овозможувајќи им поефективно да ги застапуваат своите ставови, да се вклучуваат во дијалог со креаторите на политики и да комуницираат со своето членство. Ќе се обезбедат обуки, алатки и насоки за подобрување на квалитетот и доследноста на пораките, како и за користење на современите канали за комуникација.

Дигиталната комуникација ќе има сè позначајна улога. НПДР ќе ги користи веб-страниците, социјалните медиуми, билтените и мултимедијалните содржини подготвени од МОТ, Владата и социјалните партнери за да обезбеди широка дисеминација на информациите. Комуникациските материјали ќе бидат приспособени на различни целни групи, со употреба на јасен и разбирлив јазик, и ќе бидат достапни на локалните јазици. Ангажманот со традиционалните медиуми, вклучително и соопштенија за јавноста, интервјуа и авторски текстови, ќе ги надополнува дигиталните комуникациски активности и ќе придонесе прашањата поврзани со достоинствената работа да добијат поголема видливост во јавниот дискурс.

Улогите и одговорностите за застапување и комуникација се споделени меѓу трипартитните конституенти. МОТ ќе обезбедува општи стратешки насоки, техничка поддршка и координација, додека Владата ќе обезбеди приоритетите на НПДР да бидат одразени во националните комуникации за политики и во реформските процеси. Организациите на работодавачите ќе се фокусираат на комуникација и информирање на претпријатијата, промовирање на продуктивноста, одговорното деловно однесување и усогласеноста со меѓународните стандарди на трудот, додека организациите на работниците ќе стават акцент на работничките права, еднаквоста и безбедните услови за работа, при што ќе се погрижат пораките на НПДР да допрат до основните организациски структури.

Следењето на активностите за застапување и комуникација ќе биде интегрирано во општата рамка за следење на НПДР. Управниот одбор на НПДР периодично ќе го разгледува напредокот, ќе ја оценува ефективноста на комуникациските канали и пораки и ќе го приспособува пристапот врз основа на повратните информации и новонастанатите потреби. Овој адаптивен пристап ќе осигури комуникацијата да остане релевантна и ефективно да придонесува кон остварувањето на исходите на НПДР.

РЕФЕРЕНЦИ

1 Контекстот на развојот на земјата обезбедува преглед на главните предизвици во областа на вработувањето и социјалната политика во рамките на четирите столва на Агендата на МОТ за достоинствена работа. Ги сумира главните елементи од Дијагностиката на земјата, изработена од консултантот на МОТ, г. Димитар Николоски, која беше валидирана од трипартитните конституенти за време на работилниците за планирање на Националната програма за достоинствена работа (НПДР). Ова не подразбира дека новата НПДР – претставена во следното поглавје – ќе ги опфати сите предизвици. НПДР се заснова на приоритетите избрани од конституентите на МОТ во Северна Македонија.

2 Евростат.

3 Годишна анализа на потребите од вештини на АВРСМ 2023 г.

Фотографија: © iStock