



НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА ПРИСТОЈНА РАБОТА
2015-2018

Содржина

Скратеници	3
Вовед	4
I. Тековна состојба од аспект на пристојната работа	5
Социо-економски контекст	5
Пазар на трудот	6
Работни услови	8
Социјален дијалог	9
Меѓународни стандарди на трудот	10
II. Научени лекции од претходната соработка	11
Добри практики	12
III. Приоритети на националната програма	12
Приоритет 1: Инклузивен раст проследен со отворање нови работни места и одржливи претпријатија	13
Исход 1.1. Сеопфатна Национална стратегија за вработување која промовира пристојни работни места и инклузивен пазар на трудот	13
Исход 1.2. Изготвени се и се спроведуваат политики и програми на пазарот на трудот што се насочени кон младите жени и мажи	13
Исход 1.3. Подобрени политики и програми за одржлив развој на претпријатијата	14
Исход 1.4. Подобрување на трудовата статистика	15
Исход 1.5. Подобра интеграција на жените на пазарот на трудот преку подобрени политики за плати, решенија за работното време и подобрена заштита на мајчинството	16
Приоритет 2: Ефективен социјален дијалог	16
Исход 2.1. Институционалните и техничките капацитети на социјалните партнери се зајакнати	17
Исход 2.2. Економско-социјалните совети на национално и локално ниво имаат зголемени капацитети за вршење на својата консултативна улога.	18
Исход 2.3. Зајакнати се капацитетите на социјалните партнери и на Владата за вклучување во процесите за колективно договарање	19
Исход 2.4: Воспоставен е оперативен механизам за мирно решавање на работни спорови	20
Приоритет 3: Формализирање на неформалната економија	21
Исход 3.1: Зајакнување на ефективностa на трудовата инспекција	21
Исход 3.2: Владата и социјалните партнери имаат повисока свест и знаење за неформалноста за да го промовираат и олеснат преминот кон формалноста	22
IV. Управување и спроведување	23
V. Решенија за следење на успешноста и оценување	23

Скратеници

НППР Национална програма за пристојна работа
БДП Бруто домашен производ
ЕСС Економско-социјален совет
СДИ Странски директни инвестиции
МКТ Меѓународна конференција на трудот
ИПА Инструмент за претпристапна помош
ЛЕСС Локален економско-социјален совет
АРС Анкета за работната сила
НОНН „лица што не се вклучени во образование/обука ниту се вработени“
БЗР Безбедност и здравје при работа
ЈАВ Јавна агенција за вработување
ДЗС Државен завод за статистика
АПУР Анкета за преминот од училиште на работа
С Синдикат

НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА ПРИСТОЈНА РАБОТА

2015-2018

Вовед

Основната цел на Меѓународната организација на трудот (МОТ) е унапредувањето на можностите на жените и мажите за добивање пристојна и продуктивна работа во услови на слобода, еднаквост, сигурност и човечко достоинство. Нејзините главни цели се унапредувањето на правата на работното место, поттикнувањето на можностите за пристојно вработување, подобрувањето на социјалната заштита и зајакнувањето на социјалниот дијалог. МОТ работи во тесно партнерство со владите, синдикатите и организациите на работодавачите за да осигури дека економскиот раст и конкурентноста се и социјално одржливи и инклузивни и соодветствуваат на најважните аспирации на жените и мажите: правични примања, сигурност на работното место и социјална заштита за нив и за нивните семејства, подобри изгледи за развој и социјална интеграција, слобода на луѓето да ги искажат своите проблеми, да се организираат колективно и да учествуваат во носењето на одлуките што влијаат врз нивните животи, како и еднакви можности и третман за сите жени и мажи.

Со Националните програми за пристојна работа (НППР) се промовира пристојната работа како клучна компонента на развојните политики и како цел на националната политика на владите и социјалните партнери. Националната програма за пристојна работа претставува среднорочна рамка за планирање што ги дава насоките за работата на МОТ во определена земја во согласност со приоритетите и целите што се договорени со нејзините трипартитни конституенти.

Оваа Национална програма за пристојна работа (НППР) и нејзините приоритети и цели се договорени по сеопфатниот процес на трипартитни консултации со конституентите на МОТ во земјата. Утврдените стратешки приоритети и резултати ќе се реализираат во периодот 2015-2018 г. преку преку заеднички активности на Владата и социјалните партнери од едната страна и МОТ од другата страна.

Овој документ се состои од наративен дел што дава преглед на социјално-економскиот контекст, научените лекции, стратегијата за интервенции и логички модел што содржи детални податоци за интервенциите. Постигнатиот напредок во смисла на исполнувањето на приоритетите што се опфатени со НППР се следи во текот на спроведувањето на програмата.

I. Тековна состојба од аспект на пристојната работа

Социо-економски контекст

Македонското стопанство значително заздраве во 2013 и 2014 година, под влијание на нето извозот, зголемената приватна потрошувачка и намалената невработеност, поддржани од фискалниот стимул за инфраструктурни проекти и еластичната монетарна политика. Економскиот раст стана позитивен во 2013 година, со годишно зголемување од 2,7 проценти на бруто домашниот производ (БДП), во споредба со намалувањето од -0,5 проценти во 2012 година, но сè уште е далеку од предкризните нивоа на реалниот раст на БДП од 6,5 проценти во 2007 година и 5,5 проценти во 2008 година. Речиси сите дејности имаа позитивен или неутрален придонес во севкупниот реален раст на БДП, но најголемиот придонес дојде од јавните и приватните инвестиции во градежништвото, следени од растот на додадената вредност на индустријата. Податоците за првото, второто и третото тромесечје на 2014 година покажуваат продолжен раст на домашното стопанство (3,5, 4,3 и 4,1 проценти, соодветно), што е подисперзирано, при што градежништвото сè уште бележи двоцифрени стапки на раст. Макроекономската перспектива е поволна, со проектиран раст на БДП од 3,2 проценти во 2014 и 3,5 проценти во 2015 година.

Странските директни инвестиции во технолошките зони придонесоа кон подобрувањето на извозот и кон постепено зајакнување на надворешната положба на земјата. Трговскиот дефицит се намали од -21,4 проценти од БДП во 2012 година на -18,1 проценти во 2013 година.

Стапката на инфлација растеше со забавено темпо (2,8 проценти на годишна основа во 2013 година, во споредба со 3,3 проценти во 2012 година), како последица на ниските цени на храната и енергијата.

Фискалниот дефицит во 2013 година изнесувал 4,1 проценти од БДП, годишниот раст на вкупниот долг на централната влада и фондовите изнесувал 8,4 проценти, со што долгот на централната влада достигна 8,4 милиони евра, така што земјата останува една од земјите со најнизок удел на долгот на централната влада во БДП.

Најновите достапни показатели за сиромаштијата и социјалната исклученост (Лаекен индикаторите за сиромаштија на ДЗС за 2012 година) покажуваат дека 26,2 % од населението се под ризик од сиромаштија (540 илјади лица), додека, пак, оваа стапка на сиромаштијата пред социјалните трансфери и пред пензиите изнесува 42,6 проценти. Невработените лица се под многу поголем ризик од сиромаштија, со стапка на сиромаштија од 46,5 проценти, во споредба со стапката на сиромаштија од 11,1 проценти кај вработените лица. Доколку се направи споредба меѓу лицата со полно и со скратено работно време, стапката на сиромаштија е многу повисока кај лицата што работат со скратено работно време (10,4 наспроти 32 проценти). Најголемиот дел од лицата што работат со скратено работно време (58 проценти) се мажи. Еден од највознемирувачките показатели е показателот за нееднаквоста во распределбата на приходите, т.е. Гини коефициентот, што изнесува 38,8 проценти за 2012 година.

Пазар на трудот

Креирањето на стимулативно окружување за отворање работни места и намалување на невработеноста е главниот приоритет на Владата. Значително политичко внимание, исто така, се посветува на вработувањето на младите лица во земјата. Во последниве години, Владата беше активна во креирањето политики за унапредување на вработувањето на младите лица. Бидејќи постојат голем број предизвици што опфаќаат неколку политички димензии, мерките се фокусираат како на понудата, така и на побарувачката и се куративни и превентивни по својата природа. Главните политики се разработени во Националната стратегија за вработување 2011-2015 година и соодветниот Национален акциски план за вработување, како и во Националниот акциски план за вработување на младите 2013-2015 година, наменети за младите лица на возраст од 15-29 години. Акцентот се става на образованието и обуката, креирањето работни места и претприемништвото, вклучувањето на младите лица на пазарот на трудот и на институционалните реформи.

Податоците од Анкетата за работната сила покажуваат дека во 2013 година стапката на невработеност за работоспособното население (15-64) изнесувала 29,1 проценти – подеднакво распределена меѓу мажите и жените – а стапката на активност изнесувала 46 проценти (54,5 проценти кај мажите и 37,3 проценти кај жените). Повеќе од 82 проценти од невработените лица барале работа во период од една година или подолго, со што долгорочната невработеност станува еден од најсериозните проблеми на македонскиот пазар на трудот. Во истата година, бројот на отворените работни места просечно изнесувал помалку од 5.000 на тромесечје, со сооднос од околу 55 невработени работници на секое отворено работно место.

Положбата на работоспособното население на пазарот на трудот очигледно се подобрила од 2007 година наваму, со опаѓање на стапките на невработеност (од 36 проценти во 2006 година на 29,1 проценти во 2013 година) и зголемените стапки на вработеност на работоспособното население (од 39,6 проценти на 46 проценти) и стапки на активност (од 62,2 проценти на 64,9 проценти). Стапката на активност на жените останува проблематично прашање, со родов јаз кај стапката на активност од 24,1 процентни поени (APC 2013 г.)

Невработеноста и подвработеноста на младите лица претставуваат сериозен предизвик за земјата. Едно на секои две млади лица во националната работна сила е невработено. Високата стапка на невработеност на младите лица значи загуба на инвестициите во образованието и обуката, намалена даночна основа и повисоки социјални трошоци. Истовремено, долгите периоди на невработеност во раните фази на животот влијаат врз изгледите за вработување во текот на целиот работен век на младите луѓе.

Најголем дел од младите лица во земјата имаат завршено средно образование (51,2 проценти од вкупниот број млади лица), но сепак има 32,3 проценти од младите што завршиле образование на основно ниво (33,7 проценти за жените) и уште 2,3 проценти што воопшто немаат образование (исто за жените и мажите). Високо образование имаат завршено 14,3 проценти од младите лица. Младите жени со поголема веројатност завршуваат високо образование во споредба со своите машки врстници (18,3 проценти наспроти 10,5 проценти). Од вкупното младо население со завршено високо образование, 61,9 проценти се жени.

Високото образование осигурува подобри исходи за младите лица на пазарот на трудот. Стапките на невработеност на младите лица прогресивно се намалуваат со секое

дополнително ниво на завршено образование. Младо економски активно лице без или со предосновно образование има поголеми изгледи од 1 во 2 (52,4 проценти) да биде невработено. Младите жени имаат поголема тенденција да бидат некативни од младите мажи, додека, пак, младите мажи со поголема веројатност од младите жени се вработени или невработени. Стапката на невработеност кај младите лица со завршено високо образование сè уште е висока со 38,1 проценти, но во споредба со резултатите на другите образовни групи, станува јасно дека образованието сè уште дава подобри резултати на пазарот на трудот во земјата. Триесет проценти од младите во земјата спаѓаат во категоријата лица што не се вклучени во образование/обука ниту се вработени (НОНН). Две третини од младите лица што не се вработени и не се вклучени во образование/обука се невработени лица што не посетуваат училиште, а една третина од нив се неактивни лица што не посетуваат училиште.

Вработувањето со низок квалитет влијае врз речиси половина од младите работници: пет од десет млади работници добиваат надница што е пониска од просекот за сите работници (платени работници и вработени за сопствена сметка), пет од десет имаат неформално вработување, пет од десет имаат нередовно вработување, три од десет имаат превисоки или прениски квалификации за своето работно место и три од десет работат прекумерен број часови. Само 16,5 проценти од младите лица работат со скратено работно време, а речиси половината од нив се квалификуваат како - „работници со скратено работно време на недоброволна основа“.

Иако не постои универзален пристап за справување со кризата со вработувањето на младите лица, има неколку клучни области на политиките што треба да се земат предвид и да се приспособат кон националните и локалните околности. Овие области беа идентификувани на Меѓународната конференција на трудот (МКТ) во јуни 2012 година и беа вклучени во Резолуцијата „Криза во вработувањето на младите: повик на акција“, што беше донесена од страна на претставниците на владите, организациите на работодавачите и синдикатите од 185 земји-членки на МОТ (МОТ, 2012). Повикот на акција ја нагласува ургентната потреба за непосредни и насочени интервенции за справување со досега невидената криза во вработувањето на младите лица. Тој дава глобална рамка што може да се приспособи кон националните околности при спроведувањето политики и стратегии за пристојна работа за младите лица што се засноваат врз повеќестран и балансиран пристап. Еден од водечките принципи на повикот гласи дека „сите програми и политики ги почитуваат правата на младите работници и се родово сензитивни“. Рамката опфаќа пет основни области на политиките: (1) политики за вработување и економски политики за зголемување на агрегатната побарувачка и подобрување на пристапот до финансии; (2) образование и обуки за олеснување на преминот од училиште кон работа и превенција од неусогласеност на понудата на вештини; (3) политики на пазарот на трудот насочени кон вработување на младите во неповолна положба; (4) претприемништво и самовработување за да им се помогне на потенцијалните млади претприемачи; и (5) трудови права што се засноваат врз меѓународните стандарди на трудот за осигурување дека младите лица добиваат еднаков третман и права на работното место.

Работни услови

Доколку биде соодветно осмислена, минималната плата може да се покаже како ефективна алатка за осигурување пристоен животен стандард за работниците. Покрај тоа, минималната плата делува како автоматски стабилизатор што ја поддржува агрегатната побарувачка и често се поврзува со стратегиите што се насочени кон намалувањето на сиромаштијата. Во 2011 година, Владата, по спроведувањето на процесот на консултации со социјалниот партнер во рамките на Економско-социјалниот совет, даде предлог закон за минимална плата, со кој се утврдува единствена минимална плата на национално ниво од 39,6% од просечната бруто плата во претходната година. Законот беше донесен од страна на националното Собрание во јануари 2012 година, а потоа беше изменет и дополнет во февруари 2014 година за зголемување на минималната нето плата од 8.050 денари на 8.800 денари. Истиот закон предвидува и дека до 2016 година минималната плата треба да го достигне нивото од 10.080 денари.

Иако во тековното законодавство е вградено начелото за еднаква плата за еднаква или иста работа, начелото за еднаква плата за работа со еднаква вредност што е вградено во Конвенцијата на МОТ бр. 100 за еднаквост на платите не е спроведено во целост во националното трудово право. Еднаквите примања за работа со еднаква вредност би ги вклучиле работниците што вршат работи што се со различна природа, но сепак се со еднаква вредност.

Семејните обврски влијаат несразмерно врз жените: 64 проценти учествуваат во неплатен семеен труд или труд за неа, што може да го одложи или спречи нивниот (повторен) влез на пазарот на трудот. На пример, 89,3 проценти од жените го прекинале работниот однос поради грижа за дете во времетраење од најмалку еден месец (тоа го сториле 10,7 проценти од мажите), а 77,9 проценти од жените го скратиле своето работно време поради истата причина (22,1 проценти од мажите). Начинот на којшто е организирана работата за плата влијае врз способноста за усогласување на работните, семејните и личните обврски. Мерките за заштита на мајчинството и усогласување на работните и семејните обврски што се достапни и се користат од страна на жените и мажите се од суштинско значење за подобрувањето на родовата еднаквост.

Најголемиот дел од несреќите на работното место и професионалните заболувања може да се спречат, но добрите намери не секогаш се спроведуваат или се одржливи. Иако некои би можеле да паднат во искушение да извршат кретења во однос на безбедноста и здравјето при работа, особено во услови на економска криза, и понатаму важи максимата дека „добрата безбедност значи добро деловно работење“. Превенцијата мора да остане висок приоритет за сите заинтересирани страни што се мотивирани да ги одржат своите напори за зголемување на безбедноста и здравјето на работните места. Синдикатите во земјата посебно ја нагласија потребата за спроведување на законодавството за безбедност и здравје при работа и за зајакнување на ефективноста на трудовата инспекција. Националниот Совет за безбедност и здравје при работа сè уште не функционира редовно и мора да се вложат напори за целосно спроведување на Конвенцијата на МОТ за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа (бр. 187).

Социјален дијалог

Трипартитниот социјален дијалог беше повторно институционализиран преку создавањето на националниот Економско-социјален совет (ЕСС) во 2010 година, по повеќе од две години на неговата неактивност. За целите на подоброто рефлектирање на постоечкиот систем на националните индустриски односи и следејќи ги препораките на МОТ и на Европската комисија, Законот за работни односи од 2005 година беше изменет и дополнет во 2009 година за да вклучи нови критериуми за репрезентативноста на социјалните партнери, заедно со транспарентна постапка за сертификација. Репрезентативните организации договорија со Владата нов трипартитен Договор за основање на националниот Економско-социјален совет, што беше склучен во август 2010 година, по двегодишниот прекин во работењето на претходниот ЕСС.

Договорот предвидува проширена улога на националниот ЕСС, во согласност со меѓународните стандарди на трудот. Покрај тоа, сега Владата треба задолжително да бара мислење од ЕСС за широк спектар на закони и прописи од областа на работните односи, вработувањето, пензиското и инвалидското осигурување и безбедноста и здравјето при работа. Дополнително, Владата има обврска да обезбеди повратни информации за следење на мислењата и препораките на ЕСС.

ЕСС е составен од дванаесет членови, од кои само два члена се жени, и двете од организацијата на работодавачите. По своето основање, ЕСС заседаваше редовно (во просек еднаш на секои два месеца), и на својот дневен ред имаше важни теми поврзани со препораките за донесување на предлог-измените и дополнувањата на законодавството од областа на трудот. Едно од позначајните постигнувања на ЕСС беше консензуалната препорака за донесување на Законот за минималната плата во 2011 година, што беше донесен од Собранието во 2012 година. За првпат социјалните партнери се договорија за нивото на минималната плата и за инструментите за нејзиното спроведување.

Иако постигна значителен напредок во минатите три години, ЕСС сè уште се соочува со проблеми и предизвици. Сè уште има низа од закони и стратешки документи од економската и социјалната сфера што се донесени без претходни консултации со ЕСС. Учеството на креаторите на политиките во дебатите е важно за добрата комуникација и за градењето на довербата, што претставуваат клуч за постоењето на значаен социјален дијалог. Непосредната размена на ставовите веројатно ќе им ја донесе неопходната јасност на сите засегнати страни, ќе го олесни донесувањето на трипартитни консензуални препораки и, на тој начин, ќе го подобри кредибилитетот на институцијата.

Трипартитниот социјален дијалог на локално ниво сè уште е скромно развиен. Беа основани шест Локални економско-социјални совети (ЛЕСС), но на сите им недостига јасна визија за насоката на нивниот иден развој.

Во согласност со член 32 на Уставот на земјата, остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори. Во согласност со законот, општите колективни договори се применливи за сите работници и работодавачи во земјата, без оглед на тоа дали тие се или не се членки на потписниците на договорот. Колективните договори на ниво на гранка се применливи само за членовите на потписниците, додека, пак,

колективните договори на ниво на претпријатие се применуваат за сите работници што се вработени во тоа претпријатие.

Непостоењето на организирани социјални партнери во определени сектори не овозможува развој на колективното договарање и склучување колективни договори на нивото на соодветниот сектор. Особено во приватниот сектор, ниската густина на синдикатите, заедно со недостигот на оперативни инфраструктури на работодавачите, го отежнуваат колективното договарање на ниво на гранка. Не постојат веродостојни службени податоци за стапката на густина на синдикатите и за опфатот на колективните договори, а тоа го отежнува оценувањето колку работници или работодавачи имале придобивки од склучените колективни договори. Колективните договори на ниво на претпријатие не се регистрираат и, оттаму, не постојат податоци во врска со договорните страни, содржината и важноста. Покрај тоа, синдикатите пријавуваат тешкотии при основањето синдикати во некои друштва, што ја спречува работната сила што е ангажирана во друштвото да ги оствари своите фундаментални права на работа, слободата на здружување и правото на колективно договарање.

Во 2013 година земјата ја ратификуваше Конвенцијата за колективно договарање, 1981 г. (K154) на Меѓународната организација на трудот (МОТ) што се однесува на сите гранки на стопанската дејност. Конвенцијата предвидува обврска на Владата за преземање мерки за унапредување на колективното договарање. Овие мерки треба да бидат насочени кон овозможувањето на колективното договарање за сите работодавачи и за сите групи работници што се опфатени со Конвенцијата. Единствениот исклучок се однесува на вооружените сили и полицијата.

Во согласност со Конвенцијата на МОТ за колективно договарање, 1981 г. (бр. 154), земјата треба да осигури дека постапките за решавање на работните спорови придонесуваат кон унапредувањето на колективното договарање. Во 2013 година земјата ја ратификуваше, исто така, Конвенцијата на МОТ бр. 151 за работните односи (јавна служба), со која се бара решавање на споровите преку независни и непристрасни механизми, како што се медијацијата, помирувањето и арбитражата. Законот за мирно решавање на работните спорови беше донесен во 2007 година, но не се спроведуваше во практиката. Се покажа дека ова има потенцијал да ги подрие темелите на социјалниот дијалог. Со техничка помош од МОТ, во септември 2013 година без изготвени измени и дополнувања на Законот за мирно решавање на работните спорови. Промените беа одобрени и поддржани од ЕСС и подоцна беа донесени од страна на Собранието.

Меѓународни стандарди на трудот

Земјата ги ратификуваше сите основни и приоритетни Конвенции на МОТ¹. Во изминатите четири години земјата ратификуваше седум конвенции на МОТ (K187, K177, K183, K181, K150, K151 и K154), со што вкупниот број на ратификувани конвенции изнесува 77. Земјата навремено ги исполнува сите свои обврски за известување. Во изминатиот период МОТ го испитуваше развојот на настаните во врска со слободата на здружување.

¹ Основни конвенции: K29, K87, K98, K100, K105, K111, K138, K182; Приоритетни конвенции: K81, K122, K129, K144

II. Научени лекции од претходната соработка

За целите на зајакнувањето на сопственоста врз НППР ќе биде основан Одбор за НППР, составен од членови и нивни заменици, од кои што најмалку една третина ќе бидат жени, и што, исто така, ќе имаат улога на лица за контакт во соодветните институции/организации. На тој начин ќе се осигурат институционалната меморија на конституентите за НППР и соодветниот проток на информации во врска со НППР, како и сите приспособувања на НППР, по потреба, кон променетите околности. Дополнително, ова ќе овозможи водење подобра евиденција за постигнатите резултати, како и за предизвиците во областите што се поврзани со прашањето за пристојната работа, што не мора задолжително да бидат дел од НППР, со цел тие да бидат подобро рефлектирани во НППР и да се обезбедат насоки за конституентите за изготвувањето на следната генерација на НППР. Во однос на помошта од МОТ, треба да се забележи дека конституентите беа едногласни во изразувањето пофалби за помошта од МОТ и дека високо ја ценат добиената техничка поддршка.

Од процесот на ревидирање на НППР 2010 - 2013 година, што беше спроведен во 2014 година, произлегоа следниве научени лекции:

- Социјалниот дијалог што се заснова врз почитувањето на ставовите и мислењата на секој поединечен партнер ја зголемува довербата меѓу социјалните партнери. Процесот во чекори за основање на ЕСС, во којшто се застапени социјалните партнери, и насоките што ги обезбеди МОТ, имаат непосредно влијание врз функционирањето на ова трипартитно тело. Без оглед на несогласувањата во врска со критериумите за репрезентативност за учество во ЕСС, сите социјални партнери, без исклучок, ја ценат работата и функцијата на Советот.
- Посилните социјални партнери и ЕСС што работи добро придонесуваат кон економскиот и социјалниот развој на земјата. За само три години (2000-2013 г.) државата ратификуваше осум Конвенции на МОТ. Претходно, во периодот од 1991 година (кога мнозинството од Конвенциите на МОТ беа ратификувани преку сукцесијата) до 2010 година беа ратификувани само три Конвенции на МОТ.
- Редовниот преглед на постигнатиот напредок на спроведените интервенции ги зголемува заложбите на социјалните партнери за обезбедување инпути и промовирање на иницијативите. Случајот на изготвувањето на првиот воопшто Национален акциски план за вработување на младите лица и годишното следење на постигнатиот напредок се високо ценети од страна на социјалните партнери. Овој пример може да се искористи за да се охрабрат социјалните партнери во иднина да ги ревидираат напредокот и постигнувањата од спроведувањето на следната НППР на годишно ниво. Добро структурираниот процес за ревидирање, со можности за придонесување преку обезбедување податоци и сугестии за модификации/измени во случаите кога напредокот заостанува, може да ги зголемат заложбите и сопственоста на социјалните партнери.

Добри практики

Изготвувањето, спроведувањето и ревидирањето на Националниот акциски план за вработување на младите лица се квалификуваат како добри практики што може да се пресликуваат на сличните процеси во земјата во иднина. Воспоставувањето на практиката за редовно следење на спроведените активности преку добивање на структурирани повратни информации од сите засегнати социјални партнери и модифицирањето на идните интервенции врз основа на наодите од таквото следење се од суштинско значење за успешното спроведување на активностите и, во конкретниот случај, за исполнувањето на целите на НАП.

III. Приоритети на националната програма

Приоритетните области на соработка и исходите на националната програма беа развиени во содејство со конституентите. Процесот започна со оценување на претходната НППР и трипартитна тркалезна маса во октомври 2014 година. Врз основа на овие првични инпути, МОТ го изготви првиот нацрт во декември 2014 година, за којшто конституентите ги дадоа своите писмени коментари и забелешки.

Консултациите меѓу националните трипартитни конституенти и МОТ се обидоа да се фокусираат – од потенцијално многу воопштената агенда – на ограничен број заеднички приоритети и резултати што разумно би можеле да се постигнат во предложената временска рамка врз основа на достапните или очекуваните ресурси. Приоритетите што беа идентификувани преку овој процес соодветствуваат, исто така, на областите од критична важност за тековната и идната работа на МОТ во светски рамки. Исто така, ова ќе и помогне на МОТ да ги фокусира сопствените иницијативи за мобилизација на ресурсите во однос на потенцијалните донатори и дополнителните партнери.

Во рамките на сеопфатната тема за „Пристојна работа за сите“, МОТ ќе се концентрира на три национални програмски приоритети во периодот 2014-2018 година. Тие се:

- 1) Инклузивен раст проследен со отворање нови работни места и одржливи претпријатија**
- 2) Ефективен социјален дијалог**
- 3) Формализирање на неформалната економија**

НППР ќе се смета за жив документ, отворен за редовно ревидирање и приспособување во согласност со промените на потребите, барањата и можностите. Според тоа, планот редовно ќе се следи и приспособува во зависност од достапноста на ресурсите, капацитетите за реагирање на партнерите и развојот на економската и социјалната состојба во земјата.

Приоритет 1: Инклузивен раст проследен со отворање нови работни места и одржливи претпријатија

Повеќе и подобри работни места за инклузивен раст, подобрени изгледи за вработување на младите лица и промовирање на одржливи претпријатија остануваат области со висок приоритет за сегашната и идната работа на МОТ. Вработувањето и понатаму останува проблематично прашање во земјата, со општа стапка на невработеност над 28 проценти и стапка на невработеност на младите лица над 50 проценти. Со оглед на претходно наведеното, беше донесена национална стратегија за вработување за периодот 2011-2015 година. Оваа стратегија и овозможи на земјата да ја намали стапката на невработеност во текот на економската криза. Во текот на трипартитните консултации за изготвувањето на новата НППР, трипартитните конституенти ја нагласија потребата за одржување на интензивен фокус на отворањето работни места преку комбинација од политики, развој на вештини, активни мерки на пазарот на трудот и одржлив развој на претпријатијата.

Исход 1.1. Сеопфатна Национална стратегија за вработување која промовира пристапни работни места и инклузивен пазар на трудот

МОТ ќе им помогне на Владата и на социјалните партнери во изготвувањето на сеопфатна Национална стратегија за вработување за периодот 2016 - 2020 година. Стратегијата ќе промовира создавање на пристапни работни места и подобро вклучување на младите лица и жените, како и на групите во неповолна положба, на пазарот на трудот.

Показатели за исходот:

1.1.1 Сеопфатната Национална стратегија за вработување што промовира пристапни работни места и инклузивен пазар на трудот е донесена од страна на Владата.

Очекуван резултат: Националната стратегија за вработување што се заснова врз трипартитни консултации е формално одобрена до крајот на 2015 година.

1.1.2 Воспоставен е трипартитен механизам за следење на спроведувањето на Стратегијата.

Очекуван резултат: Економско-социјалниот совет редовно го прегледува спроведувањето на Стратегијата, двапати годишно.

1.1.3 Родово одговорните насоки за усогласување на системите за образование и обука со потребите на пазарот на трудот се усвоени како дел од сеопфатната Национална стратегија за вработување, врз основа на консултации и учество на социјалните партнери.

Очекуван резултат: Насоките се вклучени во Стратегијата врз основа на препораките на МОТ и треба да бидат формално одобрени до крајот на 2015 година.

Исход 1.2. Изготвени се и се спроведуваат политики и програми на пазарот на трудот што се насочени кон младите жени и мажи

МОТ ќе и обезбеди поддршка на Владата во изготвувањето на новиот Акциски план за вработување на младите лица – што треба да се спроведе до 2020 година – што ќе биде

изработен во согласност со: i) проблемите што се идентификувани во стратегијата за вработување и ii) клучните области на политиките како што се инвестициската политика, развојот на претпријатијата, образованието и обуката и активните политики на пазарот на трудот.

Институциите на пазарот на трудот ќе добијат обука и помош за пробно тестирање, следење и оценување на новите насочени услуги за вработување на младите лица и програмите за младите мажи и жени, особено за оние од групите и подрачјата што се во најнеповолна положба. Во ЕУ, обуката за барање работа сè почесто се вклучува во поопштите пакети на програмите за вработување млади лица што имаат за цел да ги подобрат изгледите на младите лица за наоѓање пристојна работа. МОТ ќе и помогне на јавната агенција за вработување (ЈАВ) да понуди обука за потребните вештини за работа како прва мерка на пазарот на трудот, по што ќе следува индивидуално планирање на вработувањето и, конечно, сеопфатна помош во форма на обука за пазарот на трудот.

Показатели за исходот:

1.2.1 Оперативниот план за активните програми и мерки на пазарот на трудот е преработен за да ги рефлектира препораките од оценувањето на влијанието на Активните мерки на пазарот на трудот што беше спроведено во 2014 година.

Очекуван резултат: Најмалку 60% од препораките на МОТ се прифатени.

1.2.2 Родово одговорен Национален акциски план за вработување млади лица до 2020 година е донесен од страна на Владата врз основа на трипартитни консултации и редовно се следи и оценува неговото спроведување, најмалку двапати годишно.

Очекуван резултат: Националниот акциски план за вработување млади лица до 2020 година што се заснова врз трипартитни консултации е формално одобрен до крајот на 2015 година. Се изготвуваат годишни извештаи за следењето и оценувањето на спроведувањето на Националниот акциски план за вработување млади лица.

1.2.3 Обуката за барање работа сè почесто е вклучена во поопштите пакети на програмите за вработување млади лица што имаат за цел да ги подобрат изгледите на младите жени и мажи за наоѓање пристојна работа.

Очекуван резултат: Пет центри за вработување на АВРМ вклучиле обука за барање работа во своите понуди.

Исход 1.3. Подобрени политики и програми за одржлив развој на претпријатијата

Индустријата и претпријатијата од сите големини се клучните двигатели на инклузивниот раст и отворањето на новите работни места. Креирањето на стимулативно окружување за одржливи претпријатија бара не само интервенции што се карактеристични за претпријатијата за раст на претпријатијата, туку и реформи на политиките за разгледување на политичкото, социјалното и економското окружување во коешто тие работат и постоечките регулаторни и институционални ограничувања. Признавајќи ја важноста на чекорите што ги презема Владата за создавање на стимулативно окружување за водење бизнис и за привлекување на

странските директни инвестиции (СДИ), постои потреба за натамошно подобрување на деловното окружување за надминување на низа различни ограничувања.

МОТ, нејзините трипартитни конституенти и останатите заинтересирани страни ќе соработуваат во унапредувањето на развојот на одржливи претпријатија користејќи ги, меѓу другото, глобалните алатки на МОТ.

Показатели за исходот

1.3.1. Изготвена е стратегија за развој на конкурентни и иновативни мали и средни претпријатија преку трипартитни консултации.

Очекуван резултат: Стратегијата е изготвена до крајот на 2017 година.

1.3.2 Глобалните алатки на МОТ за зголемување на продуктивноста и конкурентноста на малите и средните претпријатија се приспособени и се применуваат.

Очекуван резултат: Клучните алатки на МОТ се приспособени до 2017 година.

Исход 1.4. Подобрување на трудовата статистика

Достапноста на ажурирана, релевантна и веродостојна трудова статистика е од суштинско значење за обезбедувањето поддршка за пристап кон креирањето на политиките што се заснова врз докази. Трудовата статистика ги вклучува показателите што се собрани преку анкетни истражувања (на пр., вработеност, невработеност и плати) и од административните извори. Иако земјата има долгогодишна традиција на собирање статистички податоци, остануваат мали недостатоци во смисла на координирањето, усогласувањето, дисеминацијата и користењето на податоците за вршење анализи. МОТ ќе обезбеди поддршка за идентификување на недостатоците и за подобрување на трудовата статистика. Ова ќе вклучува ревидирање на тековниот статистички систем за потенцирање на недостатоците и потребите, што води кон изготвување на патоказ за нивното адресирање.

За да и обезбеди дополнителна поддршка на Владата, МОТ ќе обезбеди помош за спроведување на анкета за преминот од училиште на работа (АПУР). Ова ќе ја зголеми основата на знаењата за положбата на младите луѓе на пазарот на трудот, и особено за побарувачката за млади работници и за очекувањата на идните работодавачи. Наодите од анкетата, од една страна, ќе ги профилираат групите млади лица со најголем ризик од слаби исходи на пазарот на трудот, а, од другата страна, ќе обезбедат информации за развојот на специфични интервенции за вработување на младите лица.

Показатели за исходот:

1.4.1. Се применува подобрена Анкета за работната сила.

Очекуван резултат: АРС ги рефлектира препораките што произлегоа од процената на МОТ до крајот на 2015 година.

1.4.2 Изготвен е извештај за преминот од училиште на работа и неговите препораки се потврдени преку трипартитни консултации.

Очекуван резултат: Извештајот е изготвен до крајот на 2015 година.

Исход 1.5. Подобра интеграција на жените на пазарот на трудот преку подобрени политики за плати, решенија за работното време и подобрена заштита на мајчинството

Родовата еднаквост е суштински елемент на пристојната работа. МОТ ќе ја поддржи подобрата интеграција на жените на пазарот на трудот од три аспекти: промовирање на принципите за еднакви плати за мажите и жените за работа со еднаква вредност; воведување решенија за работното време со кои се подобрува рамнотежата меѓу работата и личниот живот на работникот; и донесување мерки за заштита на мајчинството што може да го поддржат враќањето на жените на работа политики за родителите кои работат што се поориентирани кон семејството. Оваа компонента ќе се надоврзе на веќе спроведените активности и постигнатите резултати во првата НППР.

Показатели за исходот:

1.5.1. Изменето законодавство/прописи за подобро спроведување на Конвенцијата на МОТ бр. 183 за заштита на мајчинството.

Очекуван резултат: Постоечкото законодавство и/или прописите се изменети и дополнети врз основа на техничката помош од МОТ до крајот на 2017 година.

1.5.2. Организирана е кампања за подигање на свеста за иновативните решенија за работното време за подобра рамнотежа меѓу работата и личниот живот за жените и мажите.

Очекуван резултат: Кампањата е организирана до крајот на 2015 година.

1.5.3. Зајакнати капацитети на социјалните партнери во врска со принципот за еднаква плата за работа со еднаква вредност.

Очекуван резултат: 50 лица се обучени за принципот за еднаква плата за работа со еднаква вредност.

Приоритет 2: Ефективен социјален дијалог

Унапредувањето на трипартитниот социјален дијалог е и ќе остане темелна вредност и приоритет на МОТ. Во текот на процесот на консултации за НППР уште еднаш беше нагласена потребата за дополнително зајакнување на Економско-социјалниот совет и на поединечните организации на неговите конституенти.

Во октомври 2014 година беше започнат нов национален проект за „Унапредување на социјалниот дијалог“, финансиран од Европската унија. Проектот ќе и помогне на земјата во зајакнувањето на капацитетите на Владата и на организациите на работодавачите и работниците за ефективно вклучување во социјален дијалог. Во текот на целото времетраење на проектот МОТ ќе нуди поддршка за зголемување на капацитетите на социјалните партнери, зајакнување на колективното договарање и мирното решавање на работните спорови. Активностите ќе бидат насочени кон членовите на националниот Економско-социјален совет и неговиот секретаријат, Министерството за труд и социјална политика, организациите на

работодавачите и работниците, локалните Економско-социјални совети, Државниот инспекторат за труд, судиите и адвокатите во областа на трудовото право.

Активностите и стратегијата на НППР во сферата на социјалниот дијалог во голема мера ќе бидат поддржани преку спроведувањето на ИПА проектот.

Исход 2.1. Институционалните и техничките капацитети на социјалните партнери се зајакнати

НППР ќе има за цел да ги зголеми капацитетите на социјалните партнери. Конкретно, таа ќе им овозможи на организациите на работодавачите и на работниците да обезбедат дополнителна вредност за своите членови преку насочени, навремени и корисни услуги за своите членови и на тој начин овие организации ќе станат порелевантни и порепрезентативни.

Оттаму, техничката помош од МОТ ќе се фокусира на подобрувањето на капацитетите на организациите на работодавачите да одговорат на потребите на своите членови преку примена на тристран пристап: а) градење на внатрешните капацитети, б) развој на нови или подобрување на постоечките услуги и в) зајакнување на капацитетите за застапување на организациите на работодавачите.

Техничката помош од МОТ, исто така, ќе ги подобри капацитетите на синдикатите за обезбедување квалитетни услуги за своите членови и ќе ја зголеми нивната релевантност и видливост; ќе ги надгради внатрешните капацитети на синдикатите, ќе ги зајакне нивните ресурси за организирање на новото членство, ќе им даде овластувања на младите работници и на жените во нивните структури и активности; и ќе ги развие нивните капацитети за водење кампањи и за застапување.

Показатели за исходот:

2.1.1. Изготвен и донесен е стратешки план за организациите на работодавачите.

Очекуван резултат: По еден стратешки план за секоја организација е донесен до крајот на 2016 година

2.1.2. Подобрено е управувањето со организациите на работодавачите.

Очекуван резултат: Изготвен и донесен статут за управување до крајот на 2016 година

2.1.3. Стратегијата за маркетинг и комуникации е изготвена и се спроведува од страна на организациите на работодавачите.

Очекуван резултат: По една стратегија изготвена од секоја организација на работодавачите до крајот на 2016 година.

2.1.4. Подобрени капацитети на организациите на работодавачите за вклучување во колективното договарање.

Очекуван резултат: До септември 2016 година на членовите им се понудени нови услуги за колективно договарање; воспоставен е фонд од обучени преговарачи до септември 2016 година.

2.1.5. Изготвени се меморандуми за промовирање на стимулативното окружување на развој на одржливи претпријатија од страна на организациите на работодавачите.

Очекуван резултат: Три меморандуми се изготвени до крајот на 2016 година.

2.1.6. Зголемен капацитет на синдикалните активисти за вклучување во колективно договарање.

Очекуван резултат: До септември 2016 година на членовите им се понудени нови услуги за колективно договарање; воспоставен е фонд од обучени преговарачи до септември 2016 година.

2.1.7. Младите членови на синдикатите и неорганизираните работници се подобро информирани за улогата и придобивките што ги носат синдикатите преку кампањи.

Очекуван резултат: По една кампања спроведена во 2015 и 2016 година.

2.1.8. Младите работници и жените се подобро оспособени за учество во синдикалните активности и структури на сите нивоа, особено во колективното договарање и колективните договори

Очекуван резултат: 20 синдикални активисти се обучени за принципите на родовата еднаквост и за оспособувањето на жените и младите лица до крајот на 2016 година.

2.1.9. Синдикатите се посвесни за надзорните механизми на МОТ и за нивното искористување за заштита и унапредување на основните работнички права.

Очекуван резултат: Секој синдикат на национално ниво има најмалку 2 експерти за надзорните механизми на МОТ до крајот на 2017 година.

Исход 2.2. Економско-социјалните совети на национално и локално ниво имаат зголемени капацитети за вршење на својата консултативна улога.

Како еден облик на партиципаторната демократија, трипартитните Економско-социјални совети се наменети за изразување на интересите на актерите на пазарот на трудот и за нивно преточување во препораки за економските и социјалните прашања за Владата и за Собранието. За да можат ефективно да ја вршат својата консултативна улога во процесите за креирање на политиките, овие тела треба да бидат општо признаени по техничкиот квалитет на нивните совети и нивната додадена вредност во смисла на политичкото дејствување. Овој предуслов зависи од нивото на доверба и посветеност на сите страни, како и од техничката експертиза што им е на располагање на членовите и на техничките секретаријати на ЕСС.

МОТ ќе има за цел да придонесе кон подобрувањето на ефективностa и влијанието на Економско-социјалните совети, како на национално, така и на локално ниво, преку зголемувањето на техничките капацитети на нивните членови и на техничките секретаријати за давање квалитетни препораки, развој на механизми за собирање повратни информации за следење на спроведувањето на препораките, како и преку подигање на свеста за нивната улога во процесите за носење одлуки.

Показатели за исходот:

2.2.1. Изготвен е и се спроведува трипартитен акциски план за зголемување на капацитетите на националниот и локалните економско-социјални совети.

Очекуван резултат: Трипартитниот акциски план е спроведен до крајот на 2018 година.

2.2.2. Воспоставен е механизам за следење на препораките на Економско-социјалниот совет.

Очекуван резултат: За секој предмет по јануари 2016 година се користи систем за следење на препораките.

2.2.3. Основани се шест (6) нови локални економско-социјални совети.

Очекуван резултат: Локални ЕСС се основани во 6 општини до крајот на 2016 година

2.2.4. Подобрена видливост на националниот Економско-социјален совет.

Очекуван резултат: Изготвени и воведени стратегија и алатки за комуникација до јуни 2016 година.

2.2.5. Економско-социјалниот совет дава препораки за ратификација на релевантните конвенции на МОТ.

Очекуван резултат: ЕСС посветува најмалку една седница годишно на разгледувањето на можностите за ратификација на конвенциите на МОТ.

Исход 2.3. Зајакнати се капацитетите на социјалните партнери и на Владата за вклучување во процесите за колективно договарање

МОТ ќе има за цел да ги зголеми капацитетите на креаторите на политиките, телата за спроведување на законите и на социјалните партнери за осмислување на заеднички координиран механизам за ефективно колективно договарање и спроведување на неговите резултати. За да се помогне овој процес, ќе се надградуваат капацитетите на Министерството за труд и социјална политика за креирање и водење на база на податоци за членството на организациите на работодавачите и синдикатите и за колективните договори (потписници, опфат, ниво, содржина, важност, итн.).

Показатели за исходот:

2.3.1. Владата и социјалните партнери изготвуваат и спроведуваат трипартитен акциски план за зајакнување на колективното договарање.

Очекуван резултат: Спроведени се 80% од мерките што се утврдени во Акцискиот план.

2.3.2. Усвоени се препораките на МОТ за осигурување на целосната усогласеност на постоечкото право и практиката со основните принципи и права на работа што се утврдени во меѓународните стандарди на трудот.

Очекуван резултат: 50 проценти од препораките на МОТ се усвоени.

2.3.3. Базата на податоци за членството на социјалните партнери и за колективните договори е пуштена во употреба.

Очекуван резултат: Базата на податоци започнува да функционира од септември 2016 година.

Исход 2.4: Воспоставен е оперативен механизам за мирно решавање на работни спорови

Превенцијата и мирното решавање на работните спорови во јавниот и во приватниот сектор ги унапредуваат стабилните индустриски односи, што може да осигури индустриски мир и да овозможи одржлив економски раст. НППР има за цел да му помогне на Министерството за труд и социјална политика да ги преземе потребните правни и институционални мерки што се поволни за воспоставувањето на економичен и функционален механизам за мирно решавање на работните спорови; да создаде специјализирана служба на помирувачи и арбитри на работните спорови; и да развие информациски систем за управување со спорите и збир од показатели за успешноста.

Показатели за исходот:

2.4.1. Воспоставена е постојана програма за обука на помирувачи/арбитри.

Очекуван резултат: Програмата за обука е одобрена од Министерот за труд и социјална политика врз основа на препораката на ЕСС до декември 2015 година.

2.4.2. Создаден е список на специјализирани помирувачи/арбитри.

Очекуван резултат: 50% од посетителите на обуката добиваат лиценца за арбитри/помирувачи

2.4.3. Системот за управување со предмети е создаден и во употреба.

Очекуван резултат: Системот за управување со предметите започнува да функционира до крајот на 2016 година.

2.4.4. Зголемена свест за предностите на мирното решавање на работните спорови.

Очекуван резултат: Спроведена кампања во 2016 година.

Приоритет 3: Формализирање на неформалната економија

Формализирањето на неформалната економија останува област од висок приоритет за сегашната и идната работа на МОТ. Проценето е дека неформалното вработување учествува со повеќе од 22,5% во вкупното вработување во земјата (58.811 од вкупно 271.307 вработени жени и 93.993 од 407.531 вработени мажи). Високата зачестеност на неформалното вработување има различни негативни последици за економијата, за работните услови воопшто и за процесот за креирање на политиките. Ниските даночни приходи, што се должат на неплаќањето на придонесите на платата, ги ограничуваат капацитетите на Владата за воведување ефективни политики за пазарот на трудот и за социјална заштита. Дополнително, големиот сегмент на неформалната економија и широко распространетата практика на пријавување пониски плати создаваат сериозни проблеми за опфатот и финансирањето на системите за социјално осигурување, на тој начин лишувајќи ги овие работници и нивните семејства од заштитата против значителните социјални ризици. Од гледната точка на работодавачите, неформалната економија носи нелојална конкуренција и нееднакви услови за работење. Претприемачите во неформалниот сектор страдаат од лошата продуктивност, недостигот на пристап до финансии и пазари, недостиг на иновативност и, воопшто, не се во можност да остваруваат раст. Од гледна точка на вработените, работењето во неформалната економија значи да се биде ограничен на работа во некоја дејност што е слабо платена, несигурна и небезбедна бидејќи стандардите за безбедност и здравје при работа често се занемарени. Недостигот на можности за обука ги спречува работниците во неформалната економија да добијат подобро платени работни места во формалниот сектор. Правата на работниците тешко се остваруваат во неформалната економија. Неформалните работници вообичаено не се организирани, а трудовата инспекција можеби не располага со доволно средства за теренска работа.

Исход 3.1: Зајакнување на ефективностa на трудовата инспекција

Капацитетите на трудовата инспекција треба да се подобрат за таа да може ефикасно да се справува со неформалната економија. Трудовата инспекција треба, исто така, да ја подобри соработката со социјалните партнери. Социјалните партнери треба да се сензитивираат за тоа како може да придонесат за спречувањето, идентификувањето и справувањето со неформалната економија. За да бидат способни да ги исполнат своите сложени овластувања, инспекторите на трудот имаат потреба од обука за мноштвото разновидни ситуации поврзани со непријавената работа и неформалноста на работните односи, така што ќе бидат во можност

правилно да ги советуваат работодавачите и работниците како да се усогласат со законот. Ова знаење е еднакво релевантно за планирањето и спроведувањето на истрагите во случаите на неусогласеност со националното законодавство за трудот и социјалното осигурување што ги уредува формалните обврски за пријавување на работниците, пријавување на платите и надоместоците и плаќање на социјалните придонеси.

Показатели за исходот:

3.1.1. Инспекторите користат нови методи и алатки за адресирање на неформалната економија.

Очекуван резултат: Инспекторите на трудот применуваат нови алатки за подобрување на усогласеноста со националното законодавство за трудот и социјалното осигурување до крајот на 2017 година, по добивање обука од МОТ.

Исход 3.2: Владата и социјалните партнери имаат повисока свест и знаење за неформалноста за да го промовираат и олеснат преминот кон формалноста

Неформалното вработување е повеќестрано и има многу сложена природа. Намалувањето на неформалноста повлекува адресирање на проблемот од повеќе различни аспекти, имено, подобро спроведување на законите преку зајакната трудова инспекција, накрсна проверка на базите на податоци и примена на соодветни казни; повторно утврдување и поедноставување на регулаторната рамка; развој на иницијативи за формализација преку нудење подобар и полесен пристап до социјално осигурување; услуги и кредити за развој на деловното работење; и преку подобрување на јавната свест за индивидуалните и колективните придобивки од формализацијата. Среднорочната цел на МОТ ќе биде да ги изврши потребните подготовки за трипартитно донесување на националните политики и иницијативи. МОТ ќе се обиде да воспостави синергиски односи со останатите релевантни партнери од ОН и со меѓународните партнери за проширување на опфатот и влијанието на својата работа.

Показатели за исходот:

3.2.1. Трипартитните конституенти ги идентификуваат двигателите и профилот на неформалноста, вклучувајќи ги различните ситуации и потреби на жените и мажите и лицата од ранливите категории.

Очекуван резултат: Наодите на националната дијагноза се потврдени врз трипартитна основа преку Економско-социјалниот совет до 2016 година.

3.2.2. Донесена е родово одговорна национална стратегија за формализирање на неформалната економија врз трипартитна основа.

Очекуван резултат: Националната стратегија е донесена преку Економско-социјалниот совет до 2017 година.

3.2.3. Конституентите спроведуваат кампања за информирање и подигање на свеста за промовирање на придобивките од формализацијата.

Очекуван резултат: Организирана е национална кампања до 2017 година.

IV. Управување и спроведување

Националната програма за пристојна работа ќе се управува преку мрежа што се состои од Тимот за пристојна работа/Национална канцеларија (ТПР/НК) на МОТ во Будимпешта, Националниот координатор на МОТ во Скопје, Регионалната канцеларија на МОТ за Европа и Централна Азија и техничките единици во седиштето на МОТ во Женева, како и преку формирање на Надзорен одбор за НППР. Националниот координатор ќе има координативна улога заедно со ТПР/НК Будимпешта. МОТ ќе ја продолжи својата соработка со клучните заинтересирани страни во земјата, како што се ОН, Делегацијата на ЕУ, Светската банка, итн.

Целите на програмата ќе се исполнуваат преку проекти за техничка соработка, советодавни мисии и семинари за дисеминација на информации и градење на капацитетите. За финансирање на оваа Национална програма ќе се користат вонбуџетски средства и редовните буџетски средства на МОТ. Претходно наведената мрежа на МОТ ќе продолжи со мобилизацијата на дополнителни ресурси за дополнителните активности во согласност со постигнатите резултати, земајќи ги предвид прашањата што имаат приоритет за конституентите. Владата и социјалните партнери ќе ги обезбедат стручен персонал и простории и ќе обезбедуваат логистичка поддршка, кога е тоа соодветно. Тие преземаат обврски за спроведување на последователните чекори што се неопходни за постигнување на очекуваните резултати, во согласност со планот за работа за НППР што ќе биде изготвен.

V. Решенија за следење на успешноста и оценување

Спроведувањето на Националната програма за пристојна работа ќе биде предмет на редовни проверки од страна на конституентите преку формирањето на Надзорен одбор за НППР, што ќе биде составен од претставници на конституентите и Националниот координатор. Најмалку една третина од членовите ќе бидат жени. Задачата на Надзорниот одбор за НППР е да ги промовира целите на НППР и да го следи спроведувањето на НППР, да осигури активно учество на сите засегнати страни и исполнување на нивните обврски за постигнување на заеднички договорените резултати. Одборот ќе заседава двапати годишно за проценување на постигнатиот напредок. Овие пригоди ќе бидат искористени и за ревидирање на планот за работа на НППР и на планот за следење и оценување со Националниот координатор. По потреба ќе се вршат корекции за приспособување кон променетите околности, со цел да се гарантира постигнувањето на очекуваните резултати, вклучувајќи го повторното дефинирање на дел од активностите на националната програма. Ревидираниот план за спроведување се потврдува од страна на Надзорниот одбор за НППР. Директорот на ТПР/НК Будимпешта ќе ги оценува постигнувањата на програмата заедно со конституентите во земјата најмалку еднаш

во текот на времетраењето на програмата. НППР ќе биде предмет на завршно оценување преку стандардните механизми на МОТ.