International Labour Organization

30 YEARS ILO Central and Eastern Europe

НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА ДОСТОИНСТВЕНА РАБОТА 2023–2025

СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Канцеларија на МОТ за Централна и Источна Европа

НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА ДОСТОИНСТВЕНА РАБОТА 2023–2025

СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

2023–2025

СОДРЖИНА

Список со кратенки 1

1. Вовед 3

2. Економски и социјален контекст 6
    - 2.1 Главни движења на пазарот на трудот 7
    - 2.2 Научени лекции од претходната соработка 9
    - 2.3 Компаративната предност на МОТ 9

3. Приоритети и исходи на земјата 11
    - Приоритет 1 Инклузивен пазар на трудот преку подобрен социјален дијалог 11
        - Исход 1.1 Подобрен опфат со колективното договарање и со мирното решавање на работните спорови ... 11
        - Исход 1.2 Силни организации на работодавачите и на работниците со квалитетна експертиза во однос на политиките и добри, родово-одговорни, услуги за членството 16
        - Исход 1.3 Трудовото законодавство усогласено со Меѓународните стандарди на трудот и поврзаното применливо право на ЕУ 19
    - Приоритет 2 Повеќе и подобри работни места за инклузивен раст и подобрени изгледи за вработување на младите жени и мажи 21
        - Исход 2.1 Националната политика за вработување е посоодветна на потребите на пазарот на трудот 21
        - Исход 2.2 Реализиран е Планот за спроведување на Гаранцијата за млади 2023–2026 г. 25
        - Исход 2.3 Подобрени деловни практики воспоставени во избрани сектори со фокус на продуктивноста, еколошката ефикасност и работните услови 27

4. Аранжмани за управување, спроведување, следење, известување и оценување 29

5. План за финансирање 31

6. План за застапување и комуникации 33

Референци 35

СПИСОК СО КРАТЕНКИ

АВРСМ	Агенција за вработување на Република Северна Македонија
АМПТ	активни мерки на пазарот на трудот
АППТ	активна политика на пазарот на трудот
БДП	Бруто домашен производ
БКМ	Бизнис конфедерација на Македонија
ГМ	Гаранција за млади
ЕК	Европска комисија
ЕСС	Економско-социјален совет
ЕУ	Европска Унија
ИТП	Инструмент за техничка помош
КД	колективен договор
ЛЕСС	Локален економско-социјален совет
ЛПВ	Локално партнерство за вработување
МОТ	Меѓународна организација на трудот
МРРС	мирно решавање на работните 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
ОН	Обединети нации
ОРМ	Организација на работодавачи на Македонија
ОРП	Организации на работодавачите и претпријатијата
ПБ24-25	Програма и Буџет на МОТ за 2024-25 г.
ПСГМ	План за спроведување на Гаранцијата за млади
СПС	Стратегија за паметна специјализација
ССА	Спогодба за стабилизација и асоцијација
ТДР/НК	Тим за достоинствена работа/Национална канцеларија
ТОНСМ	Тимот на Обединетите нации за Северна Македонија
УБР	Управување базирано на резултати
UN CCA	Заедничка анализа на состојбата во земјата
UNSDCF	Национална рамка на Обединетите нации за одржлив развој
ЦОР	Цел за одржлив развој

1 ВОВЕД

Зошто е потребна Национална програма за достоинствена работа?

Националната програма за достоинствена работа (НПДР) е основната рамка за планирање на поддршката што Меѓународната организација на трудот (МОТ) ја обезбедува на земјите членки. НПДР користи пристап за управување базирано на резултати (УБР) усвоен од МОТ како дел од рамката за соработка. Програмата вклучува среднорочен план што ги идентификува приоритетите и целите што се развиени и договорени со владата, синдикатите и работодавачите и дава насоки за работата на МОТ во земјата.

Како беше изготвена програмата?

Овој програмски документ е резултат на стратешкото планирање на активностите за соработка на МОТ во Северна Македонија за периодот 2023–2025 г. Тој е изготвен во консултации со Владата и социјалните партнери во насока на гарантирање на правата на работа, креирање работни места и промовирање на социјалниот дијалог, како клучни компоненти на економските и социјалните политики и развојот. Новата НПДР ја поддржува реформска агенда што е утврдена во Програмата на Владата 2022–2024 г.[1], која се фокусира на развој на економијата и подигнување на животниот стандард. Новата НПДР, исто така, дава придонес кон напорите на Владата за остварување на Целите на одржливиот развој што се утврдени во „Рамка за соработка за одржлив развој – Стратегија на Обединетите нации за 2021–2025 г. (UNSDCF)", особено преку придонес кон приоритетот за подобрување на животниот стандард на сите луѓе во Северна Македонија, преку еднаков пристап до достоинствена работа и продуктивно вработување генерирани од инклузивен и иновативен деловен екосистем.[2] Заедничката анализа на ОН за состојбата во земјата (UN CCA), што лежи во основата на Рамката за соработка, во целост ги одразува состојбата со достоинствената работа и клучните согледувања на конституентите на МОТ и служи како извор за НПДР.

Новата НПДР ги поддржува националните развојни приоритети што се утврдени во Националната стратегија за вработување 2021–2027 г., Програмата за економски реформи 2023–2025 г., Планот за спроведување на Гаранцијата за млади 2023–2026 г. и Акцискиот план на Економско-социјалниот совет 2023–2025 г. Програмата е усогласена со Истанбулската иницијатива по повод стогодишнината на МОТ: Иднината на достоинствената работа за силно и одговорно социјално партнерство во Европа и Централна Азија.

Постои висок степен на континуитет меѓу последователните НПДР. Тековната програма продолжува со истите приоритети, што е одраз на долгорочната визија и посветеност на реализацијата на Агендата за достоинствена работа.

Кои предизвици треба да се надминат?

Клучните предизвици што се решаваат со НПДР се недоволните можности за вработување, неадекватната заработувачка и непродуктивната работа, недостигот на стабилност и безбедност на работа, нееднаквите можности и третман во вработувањето за жените и мажите, небезбедната работна средина, вклучувајќи родово-базирано насилство и вознемирување на работа и недоволната гласност преку застапување.

Програмата се справува со овие недостатоци на достоинствена работа преку подобрување на управувањето со пазарот на трудот и преку создавање повеќе и подобри работни места, во согласност со релевантните меѓународни стандарди на трудот. Програмата е во положба да ги поддржи реформите на политиките и правните реформи што се бараат во процесот на пристапување кон ЕУ, особено во однос на преговорите за Поглавје 19 за вработување и социјални политики, за коишто МОТ има јасен мандат и техничка експертиза.

Тековната програма, што се заснова врз научените лекции од минатата соработка и недамнешните консултации со конституентите, се фокусира на два приоритети со вкупно шест исходи. Тоа се:

Приоритет	Исход	Придонес кон UNSDCF
1. Инклузивен пазар на трудот преку подобрен социјален дијалог	1.1 Подобрен опфат со колективното договарање и со мирното решавање на работните спорови	**UNSDCF Исход 1.3:** Подобрена и родово одговорна политика и регулаторни мерки што поттикнуваат претприемништво и финансирање за инклузивен и зелен раст во согласност со стандардите на ЕУ
	1.2 Силни организации на работодавачите и на работниците со квалитетна експертиза во однос на политиките и добри родово одговорни услуги за членството	**UNSDCF Исход 1.3:** Подобрена и родово одговорна политика и регулаторни мерки што поттикнуваат претприемништво и финансирање за инклузивен и зелен раст во согласност со стандардите на ЕУ
	1.3 Трудовото законодавство е усогласено со Меѓународните стандарди на трудот и поврзаното применливо право на ЕУ	**UNSDCF Исход 1.3:** Подобрена и родово одговорна политика и регулаторни мерки што поттикнуваат претприемништво и финансирање за инклузивен и зелен раст во согласност со стандардите на ЕУ **UNSDCF Исход 1.4:** Подобрен квалитет на вработувањето преку намалена недоволна вработеност, неформално вработување и соодветна заштита при работа во согласност со меѓународните стандарди на трудот

Приоритет	Исход	Придонес кон UNSDCF
2. Повеќе и подобри работни места за инклузивен раст и подобрени изгледи за вработување на младите жени и мажи	2.1 Националните политики за вработување се спроведени од Владата	**UNSDCF Исход 1.2:** Жените и ранливите/исклучени лица имаат корист од поволно окружување преку посебно приспособени мерки за вработување и подинамичен и поинклузивен систем за стекнување вештини што одговара на потребите на пазарот на трудот за сите луѓе **UNSDCF Исход 1.3:** Подобрена и родово одговорна политика и регулаторни мерки што поттикнуваат претприемништво и финансирање за инклузивен и зелен раст во согласност со стандардите на ЕУ **UNSDCF Исход 1.4:** Подобрен квалитет на вработувањето преку намалена недоволна вработеност, неформално вработување и соодветна заштита при работа во согласност со меѓународните стандарди на трудот
	2.2 Реализиран Планот за спроведување на Гаранцијата за млади 2023–2026 г.	**UNSDCF Исход 1.2:** Жените и ранливите/исклучени лица имаат корист од поволно окружување преку посебно приспособени мерки за вработување и подинамичен и поинклузивен систем за стекнување вештини што одговара на потребите на пазарот на трудот за сите луѓе
	2.3 Зголемена конкурентност на претпријатијата во избраните сектори преку подобри работни услови и примена на начелата за правична транзиција	**UNSDCF Исход 1.1:** Одржливи претпријатија креирани како генератори на вработување, достоинствена работа и иновации преку зајакнати вредносни синџири и зголемени капацитети за усвојување нови бизнис-модели, за зголемување на продуктивноста и конкурентноста

2 ЕКОНОМСКИ И СОЦИЈАЛЕН КОНТЕКСТ

Цел да се постигне економски развој и животен стандард на ниво на ЕУ

Северна Македонија беше првата земја од Западен Балкан што потпиша Спогодба за стабилизација и асоцијација (ССА) со Европската Унија во 2001 година, поставувајќи ги основите за усогласување со стандардите на ЕУ. Земјата поднесе барање за членство во ЕУ во 2004 година и една година подоцна доби статус на земја кандидатка за членство во ЕУ. Од 2009 година наваму, Комисијата на ЕУ постојано му препорачува на Советот на ЕУ да започне преговори со Северна Македонија за пристапување. Во 2020 година, Советот одлучи да ги отвори пристапните преговори и овие преговори започнаа во средината на 2022 година со првите меѓувладини скрининг состаноци. Преговорите се важни бидејќи земјите од ЕУ и понатаму се најголемите трговски партнери на Северна Македонија (речиси 80% од македонскиот извоз е кон ЕУ, 2021 г.). Покрај тоа, недамнешната историја на проширувањето на ЕУ по почетокот на 2000-те години покажува дека тоа им помогна на новите земји членки да фатат чекор во однос на економскиот развој и животниот стандард.

Бавни приближувања на приходите со оние на земјите од ЕУ

По стекнувањето на независноста во 1991 година, Северна Македонија забележа значителен напредок во поглед на економскиот развој и интегрирањето во глобалните економски пазари. Без оглед на ваквите постигнувања, земјата се соочува со едно од најбавните приближувања на приходите со приходите на земјите од ЕУ, во споредба со земјите од регионот на Западен Балкан што се во слична положба. Во 2000 година, приходите на земјата по глава на жител изнесуваа 28 проценти од просечниот приход во ЕУ; во 2021 година, националниот приход по глава на жител достигна 38 проценти од просекот во ЕУ.

Променлив економски раст и бавно закрепнување на пазарот на трудот

Економскиот раст во последните две децении беше многу променлив поради неколку надворешни и домашни шокови, вклучувајќи ја длабоката политичка криза во периодот од 2014–2017 година и пандемијата предизвикана од КОВИД-19. Иако економијата закрепна од пандемијата предизвикана од КОВИД-19 побрзо од очекуваното (стапка на раст на БДП во 2021 г.: +4 проценти), ефектите од руската инвазија во Украина (енергетска криза, инфлациски притисоци) го намалија импулсот на растот. Многу потребното закрепнување на пазарот на трудот доцни. Пандемијата дополнително ги откри структурните проблеми на пазарот на трудот пред КОВИД-19 и тековното забавување на глобалниот економски раст. Овие предизвици вклучуваат ниска стапка на учество на пазарот на трудот, особено кај жените и младите луѓе, ниско ниво на отворање работни места, неадекватни примања и непродуктивна работа.

2.1 Главни движења на пазарот на трудот

Депопулација поради стареење и иселување

Според резултатите од последниот попис од 2021 година, вкупниот број на населението во Република Северна Македонија е 1,8 милиони. Земјата изгуби речиси 10 проценти од своето население во периодот од 2002 до 2021 година и претставува едно од жариштата на депопулацијата во Источна и Југоисточна Европа, пред сè поради стареењето на населението и континуираното иселување. Според податоците на Државниот завод за статистика, во 2022 година работната сила брои 808.078 лица (59,4 проценти од нив се мажи), од кои 692.034 (58,5 проценти од нив се мажи) се вработени и 116.045 (64,8 проценти од нив се мажи) се невработени.

Висока стапка на невработеност и ниска стапка на вработеност

Македонскиот пазар на трудот се карактеризира со висока стапка на невработеност и ниски стапки на вработеност и учество, иако може да се забележат подобрувања во последната деценија. Сепак, родовите јазови во стапките на активност и вработеност се трајни. Стапката на активност (15–64) во 2022 година изнесува 66,4 проценти, со родов јаз во активноста од 24,1 процентни поени (78,4 проценти за мажите наспроти 54,3 проценти за жените). Недостигот на татковски и родителски отсуства и флексибилни работни аранжмани, како и ограничената достапност на предучилишно згрижување и образование (само 6 проценти запишани деца на возраст под 3 години и 40 проценти запишани деца на возраст меѓу 3 и 6 години) се клучните причини за ова.

Во 2022 година стапката на вработеност (15–64) изнесува 56,7 проценти, што сè уште е далеку под просекот во ЕУ (69,8 проценти). Јазот во вработеноста меѓу мажите и жените изнесува 18,4 процентни поени и е речиси двојно поголем од оној во ЕУ. Стапката на вработеност на младите луѓе (15–29) изнесува 34 проценти, што е многу под стапката во ЕУ од 49,2 проценти.

Намалување на неформалноста

Неформалноста се преполови во периодот од 2010 до 2022 година, од 24,9 проценти во 2010 година на 12,3 проценти во 2022 година, со повисок процент на мажи ангажирани во неформално вработување во споредба со жените.

Стабилен удел на привременото вработување

Една недамнешна Анализа на МОТ спроведена за периодот 2010–2020 г. покажува дека уделот на привременото вработување е релативно стабилен, со определени флуктуации со текот на годините. За време на анализираниот период, меѓу 12,6 проценти и 17,8 проценти од работниците се вработени на привремена основа, а преостанатиот дел склучиле договори за работа на неопределено време. Многу мал број работници во Северна Македонија работат на работни места со скратено работно време, т.е. само 4 проценти од работниците во 2020 година.

Неактивноста и невработеноста на младите луѓе и понатаму претставуваат редизвик

Без оглед на значајното влијание на пандемијата на КОВИД-19 врз економијата, стапката на невработеност во Северна Македонија продолжи да се намалува, следејќи го трендот што трае една деценија. Таа сè уште останува на високо ниво, двојно повисока од онаа во Европската Унија, иако ја достигна својата најниска вредност во 2022 година кога изнесуваше 14,4 проценти, со стапка на невработеност на младите луѓе (15–29) од 25,2 проценти. Уште еден предизвик покрај невработеноста е неактивноста на младите лица. 73.574 млади Македонци (52 проценти од нив се жени), или речиси едно на секои пет млади лица, не биле вработени и не биле вклучени во образование и обука во 2022 година.

Покрај тоа, уделот на долгорочно невработените лица (невработени подолго од 1 година) во Северна Македонија е многу висок (73 проценти од сите невработени лица во февруари 2023 г.[3]).

МСП создаваат висок удел во националната додадена вредност

Исто како во Европската Унија, македонските мали и средни претпријатија претставуваат повеќе од 99% од сите претпријатија. Меѓутоа, овие претпријатија обезбедуваат уште повеќе од постоечките работни места во малата земја опколена со копно во Западен Балкан отколку во ЕУ (74% наспроти 64% во ЕУ) и создаваат значително повисок дел од националната додадена вредност во споредба со која било друга земја во Европа (68% наспроти 52% во ЕУ)[4]. Според тоа, важно е за Северна Македонија дополнително да го искористи потенцијалот на МСП за креирање работни места. Земјата се подобрува во оваа област. Уделот на МСП во вкупната вработеност изнесуваше 58% во 2017 година, додека пак во 2020 година тој се зголеми на 74%. Една недамнешна процена на политиките за МСП го потврдува добриот напредок на услугите за поддршка на МСП, пристапот до финансии, иновациите и интернационализацијата. Напредокот бара зголемени напори во однос на претприемачкото учење, женското претприемништво и претприемачките вештини[5].

Трипартитниот социјален дијалог имаше важна улога во текот на пандемијата

Во последната деценија во Северна Македонија може да се забележи значително унапредување на трипартитниот социјален дијалог и стагнација на бипартитниот социјален дијалог. Економско-социјалниот совет (ЕСС) започна да игра позначајна улога во обликувањето на националните економски и социјални политики. За време на пандемијата предизвикана од КОВИД-19, ЕСС го формираше првиот антикризен работен тим и ја побара и ја разгледа првата процена[6] на првичното влијание на кризата врз македонската економија и пазарот на трудот. Дополнително, ЕСС претставуваше форум каде што беа разгледувани неколку од владините антикризни пакети во 2020 и 2021 година. Во 2022 и 2023 година, ЕСС продолжи да биде активно вклучен во разгледувањето на главните предизвици и решенија за кризата.

Неактивно колективно договарање во приватниот сектор

Наспроти тоа, од 2016 година наваму, колективното договарање во приватниот сектор на гранково ниво се карактеризираше од истакната неактивност на договорните страни. Една од причините за таквата пасивност е долготрајното „исчекување“ на донесувањето на новиот Закон за работните односи по повеќе од пет години изготвување. Меѓутоа, ова не може да се смета како единствена причина за недоволниот напредок во однос на колективното договарање во приватниот сектор бидејќи во јавниот сектор беа склучени пет нови КД.[7] Во текот на пандемијата предизвикана од КОВИД-19, колективното договарање беше сведено на минимум како во приватниот, така и во јавниот сектор. Синдикатите и организациите на работодавачите за време на здравствената н економската криза се фокусираа на трипартитниот социјален дијалог во рамките на Економско-социјалниот совет.

Се планира ратификација на дополнителни Конвенции на МОТ

Република Северна Македонија има ратификувано 79 конвенции на МОТ, вклучувајќи ги сите 10 фундаментални конвенции. Во оваа смисла, треба да се забележи дека Економско-социјалниот совет редовно го разгледува ратификувањето нови конвенции на МОТ, и препорача ратификување на три нови конвенции во последните четири години. Во декември 2022 година, Конвенцијата бр. 190 на МОТ за елиминирање на насилството и вознемирувањето во светот на работата влезе во парламентарна постапка во македонското Собрание, по препораката

од Економско-социјалниот совет и Владата. Ратификувањето на Конвенцијата 190 е особено важно со оглед на тоа што една студија[8] од 2019 година нагласи дека родово-базираната дискриминација на работа ги погодува жените повеќе од мажите и е позачестена во приватниот сектор. Без оглед на големата застапеност, насилството и вознемирувањето во светот на работата не се пријавуваат целосно. Причините за ова ги вклучуваат нормализацијата и оправдувањето на родово-базираното насилство; непознавањето на правната рамка и постоечките институции за нејзиното спроведување; ограничената доверба во механизмите за постигнување усогласеност и стравот од стигматизација. Традиционалните родови улоги и стереотипи се дел од основните причини за родово-базираното насилство во светот на работата и придонесуваат за неговото толерирање и оправдување.

2.2 Научени лекции од претходната соработка

Продолжува силната посветеност на корисниците кон НПДР

Силната и постојаната посветеност на корисниците за активно учество во спроведувањето на НПДР придонесе кон постигнувањето добри резултати. Квалитетните технички совети, таргетираните акции, алатките и поддршката што беа посебно скроени за потребите на конституентите, исто така, беа клучни фактори.

Потреба за поактивен трипартитен Надзорен одбор за НПДР

Потребата за активен трипартитен Надзорен одбор за НПДР веќе беше идентификувана во претходниот преглед. Редовните состаноци на таквото тело се потребни за промовирање, следење и приспособување на НПДР кон реалната состојба.

Недостигот на редовни годишни извештаи што го опишуваат напредокот во спроведувањето за целата НПДР ја ограничува проценaтa на напредувањето кон планираните исходи.

2.3 Компаративната предност на МОТ

Флексибилна техничка помош од МОТ, од структурни реформи до практични упатства за обезбедување услуги

Со постојаното присуство во земјата од 2009 година и преку Националната програма за достоинствена работа (НПДР), МОТ ги поддржува трипартитните конституенти во надминувањето на предизвиците поврзани со реформите на трудовото право; социјалниот дијалог; неформалноста и невработеноста, при што сите тие се водат од неговиот корпус на меѓународно стандарди на трудот и начелото за трипартизам. На пример, во последниве години, МОТ работи на промовирање на социјалниот дијалог како клучен инструмент за унапредување на економската и социјалната кохезија, доброто управување и создавањето повеќе и подобри работни места, зајакнувајќи ја улогата на социјалните партнери за тие да станат влијателни чинители на национално и локално ниво, обезбедувајќи анализи и позиции во однос на политиката што се засноваат врз докази и нудејќи нови, модерни и родово-одговорни услуги за своите членства.

Покрај тоа, МОТ е единствениот институционален партнер на Северна Македонија во воведувањето и спроведувањето на Гаранцијата за млади.

МОТ обезбедува флексибилна техничка помош скроена по мерка, која се движи од совети за политиките за бараните структурни реформи до практични упатства за механизмите за обезбедување услуги и се смета за добро познат партнер од доверба.

МОДЕЛ НА ИНТЕРВЕНЦИЈА

ВЛИЈАНИЕ: Здрави и хармонични индустриски односи што водат кон подобри работни услуги, намален број спорови и зголемена продуктивност

ИСХОД: Подобрено колективно договарање и зголемен опфат на мирното решавање работни спорови

ПРОИЗВОД: МРРС и КД се проценети; се обезбедува поддршка и обука за реформирање на инструментите

МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Показатели за исходот:

Стапка на опфат на колективното договарање

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА: **49 %** (2022)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ: Зголемување од **2** процентни поени до крајот на 2025 г.

Новите склучени колективни договори вклучуваат родови одредби

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА: **0**

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ: најмалку **1** КД вклучува родови одредби

Број на работни спорови упатени во системот за мирно решавање на работните спорови

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА: **3** предмети (2022)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ: Најмалку уште **3** предмети секоја година

3 ПРИОРИТЕТИ И ИСХОДИ НА ЗЕМЈАТА

Приоритет 1 Инклузивен пазар на трудот преку подобрен социјален дијалог

Исход 1.1 *Подобрен опфат со колективното договарање и со мирното решавање на работните спорови*

Образложение за интервенцијата

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

Во периодот од 2010 до 2022 година беше воспоставена инфраструктурата за националниот ЕСС и капацитетите на Советот беа значајно подобрени. ЕСС сега има поистакната улога во обликувањето на економските и социјалните политики, вклучително за минималната плата, пакетите со антикризни мерки и Гаранцијата за млади. Врските со локалните економско-социјални совети (ЛЕСС) сè уште се слаби.

Бипартитниот социјален дијалог се соочува со посериозни предизвици и на Владата и на социјалните партнери им е потребна 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 вклучуваат повеќе материјални одредби за работните услови и условите за работниот однос, вклучувајќи ги новите облици на вработување и да бидат родово одговорни. Бидејќи Северна Македонија ги ратификуваше клучните Конвенции на МОТ во однос на колективното договарање, вклучувајќи ги Конвенцијата бр. 98 и Конвенцијата бр. 154, земјата има јасни обврски да ја осигури нивната примена, во законите и во практиката.

Покрај промовирањето на социјалниот дијалог, МОТ ѝ обезбеди техничка помош на Владата за воспоставување на механизмот за мирно решавање на работните спорови (МРРС). Меѓутоа, опфатот на МРРС сè уште е ограничен. Има определени охрабрувачки резултати во врска со решавањето колективни спорови (3 истакнати случаи на спорови или штрајкови решени во 2022 година), но системот никогаш не е искористен за решавање индивидуални спорови.

МОТ ќе ги поддржи трипартитните конституенти во формулирањето сугестии како да се подобри опфатот на МРРС во Северна Македонија. Ова вклучува изготвување целосен законски пакет во врска со решавањето работни спорови (како колективни, така и индивидуални).

Теорија на промени

Ако конституентите, со поддршка од МОТ, спроведат процена на тековниот систем за МРРС и колективно договарање и ако МОТ обезбеди поддршка во реформирањето на овие инструменти, и ако МОТ обезбеди обуки и алатки за колективно договарање, решавање на работните спорови и индустриски односи, и ако МОТ им помогне на Владата и на социјалните партнери да ги промовираат предностите на колективното договарање и мирното решавање на работните спорови,

...тогаш работниците и синдикатите, како и работодавачите и организациите на работодавачи почесто ќе го користат помирувањето или доброволната арбитража за решавање на своите спорови и повеќе ќе се вклучуваат во колективно договарање користејќи колективни договори за утврдување на работните услови,

...што ќе доведе до намалување на работните спорови, бројот на трудовите парници на суд, намалени трошоци на споровите, помал број загубени работни денови поради штрајкови, како и здрави и хармонични работни и индустриски односи што придонесуваат за подобри работни услови и зголемена продуктивност.

Основниот ризик за постигнувањето на планираниот исход е потенцијалната промена на приоритетите на трипартитните партнери за потребните измени на правните инструменти што подобро ќе овозможат колективно договарање и мирно решавање на работните спорови. Овој ризик ќе биде ублажен преку редовни и непосредни контакти со засегнатите страни во целиот тек на процесот, што ќе овозможи приспособување на планот за спроведување доколку тоа е потребно.

Планираните промени ќе придонесат кон постигнувањето на Исход 2.3 од Политиката на МОТ ПБ24-25 и на потцелите 8.8 и 16.3 на ЦОР.

МОДЕЛ НА ИНТЕРВЕНЦИЈА

ВЛИЈАНИЕ – Владата и социјалните партнери постигнуваат согласност за економска, социјална и политика за вработување што придонесуваат за поправично општество

ИСХОД – Посилни и порепрезентативни организации на работодавачите и работниците обезбедуваат услуги за членовите и активно се вклучени во креирањето политики

ПРОИЗВОД – Формирани истражувачки единици од ОРП, развиени нови или постоечки услуги на социјалните партнери; зајакнати стратегии за комуникации и застапување

МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Показатели за исходот:

Густина на синдикално организирање

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА: **16,7 %** (2019)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ: **20 %**

Број на членови на организациите на работодавачите

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА:

ОРМ — **17** секторски здруженија и **121** поединечни членки

БКМ — **12** здруженија на работодавачи и претпријатија и **184** поединечни членки

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ: големување од **10 %**

Број на жени претседателки, потпретседателки, ГИД/генерални секретари на синдикати

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА: **0**

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ: Најмалку **33 %**

Број на иницијативи поднесени од ОРП до Економско-социјалниот совет

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА: 2

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ: 3 годишно

Број на иницијативи поднесени од синдикатите до Економско-социјалниот совет

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА: 3

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ: 4 годишно

Исход 1.2 *Силни организации на работодавачите и на работниците со квалитетна експертиза во однос на политиките и добри, родово-одговорни, услуги за членството*

Образложение за интервенцијата

Социјалните партнери во Северна Македонија играа важна улога во обликувањето на политиките за одговор на кризата предизвикана од КОВИД-19. Организациите на работниците, како и организациите на работодавачите остварија напредок во модернизирањето на своите организации и услуги, т.е., ги подобрија внатрешните системи за управување, комуникациските стратегии и воведоа нови услуги за членовите, кои водат кон зголемување на нивните членства. Сепак, за да влијаат врз политиките тие треба да станат посилен играч и имаат потреба од натамошна соработка.

Без оглед на тоа што кризата предизвикана од КОВИД-19 им нанесе тежок удар на организациите на работодавачите и претпријатијата (ОРП), што е одразено преку намалувањето на членството и приходите од членарини, организациите успеаја да се стабилизираат и цврсто да застанат на нозе, зголемувајќи го членството над нивоата пред пандемијата. Обезбедувајќи високо квалитетни и навремени инпути засновани врз докази, што го обликуваат владиниот одговор на кризата, ОРП се позиционираа како важен и влијателен фактор во креирањето на политиките. ОРП иновираа, преку зајакнување на своите понуди на услуги за членството, и усвоија покомерцијално ориентиран пристап кон обезбедувањето услуги преку воведување надоместок за избрани услуги, на тој начини генерирајќи нови извори на приходи.

Без оглед на овој позитивен исход, ќе биде потребна натамошна поддршка за да им се помогне на ОРП да се консолидира нивното закрепнување и да се поттикне институционалната одржливост. За оваа цел, МОТ ќе продолжи да ги поддржува ОРП во развојот на систематски пристап кон застапувањето што се заснова врз докази. Ова ќе се постигне преку формирање интерни единици за истражување во рамките на ОРП и нивно опремување со релевантните истражувачки алатки. Дополнително, со оглед на последните измени на трудовото законодавство, определени сегашни услуги ќе треба да се ажурираат. Во поопшти црти, ќе биде ставен посебен акцент на градењето систематски и структуриран пристап кон обезбедувањето услуги од страна на ОРП. На крајот, помагањето на ОРП во развојот на иновативни стратегии за комуникации и членство се очекува да придонесе кон постигнување на сите горенаведени цели.

Приспособувањата што синдикатите во Северна Македонија ги извршија на своите услуги во текот на пандемијата предизвикана од КОВИД-19 се покажа дека имаат долгорочни ефекти. Во еден случај, Сојузот на синдикатите на Македонија доби помош за развој на апликација за мобилен телефон со која работниците може да пријават какви било повреди на нивните права или опасни услови за работа директно во синдикатот. Пријавите за повреди автоматски се евидентираат, така што синдикатот може да преземе последователни активности во кое било време. Дополнително, синдикатот договори со Државниот инспекторат за труд дека доколку работниците сакаат нивната пријава да биде проследена до инспекторатот, тоа може да се направи преку апликацијата (врз основа на ова успешно искуство, синдикатите во Србија, Црна Гора и Молдавија воведоа слични апликации за своите работници во 2022 година). Ова им помогна да ја подобрат својата комуникација со Државниот инспекторат за труд, правејќи ја таквата комуникација посодржајна и заснована врз докази.

Врз основа на овој успех, синдикатите планираат да ажурираат некои од своите услуги во областа на правните консултации и застапувањето, договарањето и решавањето на работните спорови и вработувањето и развојот на вештините. За ова ќе биде потребно синдикатите подобро да ги разберат потребите на своите редовни членови, со силен фокус на жените, младите луѓе и лицата со попречености.

Преостануваат сериозни јазови во националниот социјален дијалог, без оглед на тоа што Северна Македонија ја ратификуваше Конвенцијата бр. 144. Синдикатите забележуваат дека националното трипартитно тело често се запоставува и се заобиколува кога се разгледуваат важни политики и законодавни прашања од страна на властите. На почетокот на 2023 година, законодавните измени допуштија дерогирање на заштитните мерки (ограничување на работната недела) за проекти од стратешка важност, наменети првенствено за градежниот сектор, за да го олеснат завршувањето на два автопатишта без какви било попречувања. Во меѓувреме, синдикатите се соочени со предизвикот за целосното прифаќање на потенцијалот на родовата еднаквост што постои во нивните организации. Подигнувањето на свеста и градењето на капацитетите, како и размената на искуства за успешното спроведување родово одговорни политики ќе им помогнат на синдикатите да промовираат повеќе жени на позиции на кои се носат одлуките, да направат социјалниот дијалог да биде поинклузивен и подобро да ги одразува родовите аспекти во колективните договори.

Теорија на промени

Ако социјалните партнери, со поддршка од МОТ, изградат систематски пристап кон застапувањето, заснован врз докази, со приоритет на оние што учествуваат во Економско-социјалниот совет; и ако МОТ им помогне на организациите на работодавачите и на работниците систематски да ги проценат потребите на своите членови и дополнително да ја развијат својата понуда на услуги; и ако МОТ ги поддржи и двата социјални партнери да ги ревидираат, иновираат и дополнително да ги спроведат своите родово одговорни комуникациски планови; и ако МОТ ги поддржи синдикатите во натамошното интегрирање на политиките и стандардите на Глобалните федерации на синдикати (во кои што се здружени синдикатите од Северна Македонија) во областа на родовата еднаквост во своите статути,

...тогаш социјалните партнери ќе

- бидат подобро опремени да обезбедуваат квалитетни совети за политиките, обезбедуваат услуги што се засноваат врз побарувачката и ќе имаат родово балансирано раководство;
- имаат поистакнат јавен имиџ и подобрени изгледи за зголемување на членството и нивната финансиската одржливост;
- добијат поголема репрезентативност и нивното влијание врз економската и социјалната политика ќе се зголеми;

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

Основниот потенцијален ризик за постигнување на очекуваниот резултат е слабата теренска работа на социјалните партнери со членовите и потенцијалните членови. За да го ублажи овој ризик, МОТ ќе ги поддржи социјалните партнери во стратешкото планирање на комуникациите за да осигури подобро таргетирање на членовите и потенцијалните членови.

Овие промени ќе придонесат кон постигнувањето на Исходите 2.1 и 2.2 од Политиката на МОТ ПБ24-25 и потцелите 8.3[9], 8.5[10], 8.8[11], 16.7[12] и 16.10[13] на ЦОР во Северна Македонија.

МОДЕЛ НА ИНТЕРВЕНЦИЈА

Складни и продуктивни работни и индустриски односи што поттикнуваат зголемена продуктивност и подобри услови за работа

Новото трудово законодавство е во согласност со Меѓународните стандарди на трудот и ги исполнува потребите на работниците и работодавачите

Обезбедена техничка помош во изготвување на законодавството; поддржана ратификација и спроведување на Конвенциите на МОТ

МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Показатели за исходот:

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

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА

Н/П

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

80 % од препораките на МОТ се одразени во новото трудово законодавство во периодот 2023–2025 г.

Ратификација на три Конвенции на МОТ (треба да бидат утврдени од ЕСС) до крајот на 2025 г.

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА

Не се ратификувани

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

Ратификувани

Исход 1.3 *Трудовото законодавство усогласено со Меѓународните стандарди на трудот и поврзаното применливо право на ЕУ*

Образложение за интервенцијата

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

Владата продолжува да работи на подобрување на сообразноста со Меѓународните стандарди на трудот и применливото право на ЕУ. Во текот на претходната НПДР (2019–2022), МОТ обезбеди технички коментари за измените на Законот за минимална плата (донесен во 2022 година) и нацрт Законот за работните односи, вклучувајќи препораки во врска со нестандардните форми на вработување.

За периодот 2023–25 г., Владата на Северна Македонија планира да го финализира новиот Закон за работните односи, да го измени Законот за мирно решавање на работните спорови, да изготви ново законодавство за насилство и вознемирување на работа и ново законодавство за повремената работа. МОТ ќе продолжи да обезбедува натамошна техничка помош, да го олеснува спроведувањето на трипартитните консултации и да обезбедува техничка поддршка во изготвувањето на новото трудово законодавство во согласност со конвенциите на МОТ и директивите на ЕУ.

Областите во кои треба да се обезбедува посебната експертиза на МОТ се: слобода на здружување и правото на колективно договарање, мирно решавање на работните спорови, регулирање на штрајкот, заштита на работниот однос, решенија за работното време, родова еднаквост, насилство и вознемирување на работа, минимална плата и утврдување на платите и уредување на нестандардните форми на вработување, во согласност со релевантните МСТ и согледувањата и заклучоците на надзорните тела на МОТ.

Теорија на промени

Ако конституентите ги спроведат коментарите од МОТ за нацрт трудовото законодавство; ако МОТ обезбеди техничка поддршка на трипартитните работни групи што работат на изготвувањето на законодавството; и ако МОТ го поддржи процесот на ратификација и спроведување на конвенциите на МОТ,

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

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

Основниот ризик за постигнувањето на овој исход се променливите политички заложби на конституентите. Стратегијата за ублажување на ризикот вклучува редовно и силно застапување за достоинствена работа и зајакнување на постоечките и барање нови партнерства за унапредување на достоинствената работа и на МСТ.

Активноста ја поддржува Северна Македонија во постигнување напредок во однос на исходите 1.2 и 5.3 од Политиката на МОТ ПБ24-25 и потцелите 8.5[14] и 8.8[15] на ЦОР,

МОДЕЛ НА ИНТЕРВЕНЦИЈА

ВЛИЈАНИЕ — Пристап до повеќе и подобри работни места

ИСХОД — Националната политика за вработување е ефективно соодветна на динамиката на пазарот на трудот

ПРОИЗВОД — Развиена дијагностика на пазарот на трудот; обезбедени технички совети за дизајнирање и спроведување на НСВ; воспоставени ЛПВ

МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Показатели за исходот:

Буџет на Владата распределен за политиките за вработување

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА — **32 мил. евра**

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ — Најмалку **3 %** номинално зголемување во буџетските распределби за АППТ

Број на ЛПВ

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА — **1**

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ — Спроведени се најмалку **6** дополнителни ЛПВ

Приоритет 2 Повеќе и подобри работни места за инклузивен раст и подобрени изгледи за вработување на младите жени и мажи

Исход 2.1 *Националната политика за вработување е посоодветна на потребите на пазарот на трудот*

Образложение за интервенцијата

Осигурувањето можности за достоинствено вработување за сите жени и мажи во Република Северна Македонија е приоритет на Владата. Во 2020 година, МОТ ги поддржа Владата и социјалните партнери во изготвувањето сеопфатна Национална стратегија за вработување (НСВ) 2021–2027 г, којашто вклучува низа усогласени акции во рамки на политиките поврзани со образованието и обуката, економскиот развој и развојот на претпријатијата и политиките за пазарот на трудот, за справување со предизвиците што произлегоа од кризата предизвикана од КОВИД-19 и последователните кризи.

НСВ има тројна цел и се обидува да осигури: (i) подобрување на квалитетот на образовните исходи за сите; (ii) зајакнување на улогата на политиките за развој на економијата и претпријатијата во создавањето достоинствени работни места; и (iii) зајакнување на инклузивноста на политиките на пазарот на трудот. Таквите цели на политиката се очекува да придонесат кон намалување на вертикалната неусогласеност на вештините, зголемување на учеството на возрасните лица во обука, намалување на невработеноста кај младите и возрасните лица, намалување на родовиот јаз во вработеноста и намалување на уделот на лицата под ризик од сиромаштија и социјална исклученост.

Во поддршка на целта (ii) од НСВ, МОТ ќе се надоврзе на претходните постигнувања и ќе продолжи да го поддржува развојот на локални партнерства за вработување, како децентрализирано спроведување на политиката за вработување што е поттикнато од локалните ЕСС, за надополнување на активните политики на пазарот на трудот (АППТ) или други интервенции од политиките, како што е Гаранцијата за млади.

Агенцијата за вработување (АВРСМ) е примарната агенција што е одговорна за планирање и спроведување на активните мерки на пазарот на трудот (АМПТ). Меѓутоа, процената на потребите на Агенцијата за вработување покажува дека постои значајна потреба за специјализирана обука како за раководителите, така и за вработените, за подобрување на нивните вештини, знаења и компетенции за поефективно спроведување на НСВ. Оттаму, МОТ ќе го поддржи развојот на персонализирана онлајн платформа за учење, што ќе биде релевантна како воведна обука за новите вработени и обука за обновување на знаењата за постоечките вработени.

Теорија на промени

Ако Владата, со поддршка од МОТ, ја спроведе НСВ и развие дијагностика на пазарот на трудот, врз основа на алатките, насоките и техничките совети на МОТ; и ако локалните ЕСС формираат ЛПВ со поддршка од МОТ,

...тогаш Владата ќе биде во подобра положба да ја спроведе националната политика за вработување, врз основа на новата динамика на локалните пазари на трудот и соработката меѓу локалните засегнати страни,

...што ќе доведе до пристап до повеќе и подобри работни места.

Основниот ризик за постигнувањето на планираниот исход се недоволните ресурси. За да го ублажат овој ризик, трипартитните партнери и МОТ ќе продолжат со преземање активни мерки за стратешко мобилизирање ресурси.

Овие промени ќе придонесат кон постигнувањето на Исход 3.1 од Политиката на МОТ ПБ24-25 и на потцелите 8.3[16], 8.5[17] и 8.6[18] на ЦОР во Северна Македонија.

МОДЕЛ НА ИНТЕРВЕНЦИЈА

ВЛИЈАНИЕ
Подобри исходи за вработување за младите жени и мажи во Северна Македонија

ИСХОД
Реализиран Планот за спроведување на Гаранцијата за млади 2023–2026 г.

ПРОИЗВОД
Обезбедена техничка помош, совети за политиките, материјали за учење и кооперативно учење за Гаранцијата за млади

МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Показатели за исходот:

Стапка на НЕЕТ (15–24) (25–29) (15–29), според пол

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА

24,2 % од вкупното младо население (52% од НЕЕТ лицата се жени) (2021 г.)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ

Намалување од најмалку **3** процентни поени; комбинирано со намалување на родовиот јаз кај НЕЕТ лицата за најмалку 2 процентни поени (2025 г.)

Исход 2.2 *Реализиран е Планот за спроведување на Гаранцијата за млади 2023–2026 г.*

Образложение за интервенцијата

Во јули 2021 година, Северна Македонија ја одобри Декларацијата на земјите од Западен Балкан за осигурување одржливо интегрирање на пазарот на трудот на младите луѓе (15–29) и се обврза на зајакнување на спроведувањето на националната Гаранција за млади (ГМ) и усогласување на нејзиното спроведување со начелата што се утврдени во Препораката на Советот за Мост кон работни места – Зајакнување на Гаранцијата за млади (2020). Заложбата за унапредување на вработеноста на младите лица е во согласност со приоритетите на политиката на Северна Македонија по 2018 година, кога ГМ, моделирана според онаа во Европската Унија, беше пилотирана во земјата и потоа воведена на национално ниво во следната година. ГМ е најзначајната и најсложената иновација во политиката во областа на вработувањето на младите луѓе спроведена кога било во Северна Македонија. Оваа заложба им дава право на младите луѓе на возраст до 29 години да добијат квалитетна понуда за вработување, практикантство или континуирано образование во период од четири месеци откако ќе го напуштат училиштето или ќе станат невработени.

Заложбите за зајакнатата ГМ се преточени во Планот за спроведување на Гаранцијата за млади (ПСГМ) 2023–2026 г., што детално ги утврдува улогите на различните партнери во постигнувањето на целите и очекуваните резултати на ГМ.

За да ја поддржат оваа активност, Европската комисија (ЕК) и МОТ го воспоставија Инструментот за техничка помош на ЕУ-МОТ (TAF) што работи со сите засегнати страни вклучени во спроведувањето и следењето на ГМ за адресирање на потенцијалните ризици и технички предизвици. Техничката помош покрива повеќекратни аспекти на ГМ, вклучувајќи ги столбовите на политиката што се во основата на нејзиното функционирање (рана интервенција, теренска работа, активација/подготовка и политики за пазарот на трудот), механизмот за обезбедување на услугите и следењето.

Теорија на промени

Ако конституентите, со техничка помош од МОТ, врз основа на обезбедените совети за политиката, технички извештаи, наставни материјали и активности за кооперативно учење за различните столбови на политиката, ја спроведат ГМ,

...тогаш конституентите ќе бидат подготвени да ја спроведуваат и следат зајакнатата ГМ што ќе продолжи да игра значајна улога во олеснувањето на активацијата и преминот на пазарот на трудот на младите жени и мажи во Северна Македонија

...што ќе доведе до подобри исходи за вработување за младите жени и мажи во Северна Македонија.

Потенцијални ризици за постигнувањето на исходот се променливите приоритети на Владата и недоволниот ангажман на младинските организации. За ублажување на ризиците, МОТ ќе обезбеди докази што ја нагласуваат релевантноста на предложената интервенција. Внимателната селекција и таргетирање на младинските организации ќе осигурат непречено спроведување.

Овие промени ќе придонесат кон постигнувањето на Исход 3.5 од Политиката на МОТ ПБ24-25 и на потцелите 8.3[19], 8.5[20] и 8.6[21] на ЦОР во Северна Македонија.

МОДЕЛ НА ИНТЕРВЕНЦИЈА

Попродуктивни процеси и позелени производи и услуги

Постигната зголемена продуктивност, еколошка ефикасност и подобри работни услови во избрани сектори

Обезбедена дијагностика, обука и советодавни услуги на национално, локално и на ниво на претпријатија во избрани сектори

МЕРИЛА НА УСПЕШНОСТА

Показатели за исходот:

Избрани сектори преку системска анализа на пазарите што се фокусира на потенцијалот на секторите да создаваат продуктивни и достоинствени работни места

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА: **0**

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ: Најмалку **1** сектор е избран и поддржан (2025 г.)

Број и вид подобри деловни практики воспоставени од компаниите во избраниот сектор

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА: **0**

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ: Поддржани се најмалку **20** претпријатија (2025 г.)

Број на слободни работни места на тримесечје

ПОЧЕТНА СОСТОЈБА: Треба да се утврди (врз основа на избраните сектори)

ОЧЕКУВАН РЕЗУЛТАТ: Просечно зголемување од **2 %** на бројот на слободни работни места во избраните сектори (2025 г.)

Исход 2.3 *Подобрени деловни практики воспоставени во избрани сектори со фокус на продуктивноста, еколошката ефикасност и работните услови*

Образложение за интервенцијата

Пандемијата предизвикана од КОВИД-19 генерираше значајни секторски поместувања во вработувањето. Меѓу другите фактори, ова се должи на последователните затворања, прекините во синџирите за снабдување и, воопшто, нерамномерното влијание на кризата врз определени категории работници и ранливи претпријатија. Додека некои сектори сè уште се мачат да се вратат на нивоата на вработување пред пандемијата, некои други излегоа како потенцијални „победници“ од оваа криза. Северна Македонија може да има корист од нарушувањата на глобалните синџири за снабдување и трендот кај земјите на ОЕСР да го доведат производството (полесното индустриско производство) поблиску до големите потрошувачки пазари (т.н. nearshoring модел).

Ако македонските претпријатија во засегнатите сектори сакаат да ја искористат оваа можност, тие ќе треба да ги решат долготрајните структурни предизвици поврзани со неадекватните вештини, лошите услови за работа и ниската продуктивност. Дополнително, еколошката иновативност и циркуларноста станаа критични фактори за конкурентноста и деталната анализа во меѓународните синџири за снабдување; тие се клучните влезни точки за надградување на претпријатијата и создавање повеќе и поквалитетни работни места.

Потребни се специфични интервенции за да се осигури дека секторската трансформација и надградување водат кон повеќе и подобри работни места. Тие треба да ги адресираат димензиите на квалитетот на работните места во овие сектори (работните услови), вклучително преминот кон формалност и намалувањето на родовите нееднаквости. Земјата треба да ги подобри конкурентноста на домашните компании и нивното интегрирање во глобалните вредносни синџири. Стратегијата за паметна специјализација (СПС) на Северна Македонија ќе помогне во унапредувањето на секторскиот развој. Стратегијата вклучува мерки за подобрување на иновацискиот екосистем, како што е унапредувањето на претприемништвото, подобрување на пристапот до финансии и зајакнување на способностите за истражување и развој.

Теорија на промени

Ако МОТ го поддржи развојот на подобрени рамки на политиките и институционални рамки поврзани со унапредувањето на достоинствената работа во избрани сектори; ако МОТ помогне во адресирањето на димензиите на квалитетот на работните места во овие сектори; ако МОТ ги оспособи засегнатите страни на национално и локално ниво, и на ниво на претпријатија, да започнат дијалог и да идентификуваат заеднички решенија; и ако се обезбедат релевантните вештини,

...тогаш претпријатијата од избраните сектори ќе бидат во подобра положба да ги применуваат начелата за правична транзиција, пристапуваат кон европските пазари, реализираат економски и индустриски надградби и да отвораат нови и квалитетни работни места за работниците,

...што ќе доведе до попродуктивни процеси, како и до позелени производи и услуги.

За ублажување на потенцијалниот ризик од невклученоста на претпријатијата, стратегијата за интервенции ќе се потпира врз процена на потребите и ќе ја искористи анализата за подобро таргетирање на услугите за поддршка на претпријатијата.

Овие промени ќе придонесат кон постигнувањето на Исход 4 од Политиката на МОТ ПБ24-25 и на потцелите 9.3[22] и 12.5[23] на ЦОР во Северна Македонија.

4 АРАНЖМАНИ ЗА УПРАВУВАЊЕ, СПРОВЕДУВАЊЕ, СЛЕДЕЊЕ, ИЗВЕСТУВАЊЕ И ОЦЕНУВАЊЕ

Заедничко управување со програмата

Со НПДР ќе управуваат заеднички Министерството за труд и социјална политика, социјалните партнери, Канцеларијата на МОТ за Централна и Источна Европа (ТДР/НК-Будимпешта) и Националниот координатор на МОТ во Скопје. ТДР/НК Будимпешта ќе се потпира врз поддршката и експертизата од Регионалната канцеларија на МОТ за ЕВРОПА и техничките единици и одделенија во централата на МОТ во Женева. МОТ и нејзините конституенти ќе формираат трипартитен Надзорен одбор за НПДР за следење на спроведувањето на НПДР.

Во овој контекст, МОТ ќе го поддржи трипартитниот Надзорен одбор за НПДР во:

- Изготвување План за следење на НПДР што ќе се прегледува и ажурира по потреба, но најмалку еднаш годишно. Таквиот план ќе биде поврзан со интерните рамки за следење на резултатите и спроведувањето на МОТ.
- Спроведување преглед на националната програма на крајот на периодот.

Циклусите за известување се усогласени со UNSDCF

МОТ е дел од Групата на Тимот на ОН за Северна Македонија (UNCT) за следење и оценување (Група за СО). ТДР/НК на МОТ во Будимпешта ќе ги усогласи своите циклуси за поднесување извештаи со оние на UNSDCF и ќе обезбедува квалитетни инпути за извештаите на UNSDCF за напредокот врз основа на следењето на НПДР. Телото на МОТ за меѓународни стандарди на трудот и политики за родова еднаквост, вклучување на лицата со попречености и ранливите групи ќе биде една од клучните референтни точки во оваа смисла.

5 ПЛАН ЗА ФИНАНСИРАЊЕ

НПДР ќе се финансира преку комбинација од придонеси од конституентите, редовниот буџет и вонбуџетските извори на МОТ.

Потребни се заеднички напори и партнерства за обезбедување финансиски средства

Потврдените вонбуџетски средства и сите останати јазови во финансирањето се наведени во форма на анекс. Мобилизирањето на средствата за покривање на постоечките јазови во финансирањето ќе се спроведе врз основа на заедничко утврдување на приоритетите. Социјалните партнери ќе имаат важна улога во мобилизирањето на ресурсите, преку активна вклученост во процесот на обезбедување финансиски средства за идентификуваните приоритети. Иако има ограничена достапност на финансиски средства од донаторите поради статусот на Северна Македонија на земја со високи средни приходи и промените на приоритетите на донаторите, МОТ ќе гради партнерства во рамките на Тимот на ОН за Северна Македонија и ќе бара алтернативни извори на финансиски средства кога е тоа можно, вклучително користејќи ги новите облици на помош што се достапни преку процесот за пристапување кон ЕУ. Владата игра значајна улога во планирањето на финансирањето од ИПА. Тековно се изготвуваат планови што ќе придонесат за постигнување на дел од исходите од НПДР. Покрај тоа, во тек се билатерални преговори за обезбедување партнерства за постигнување на утврдените цели.

6 ПЛАН ЗА ЗАСТАПУВАЊЕ И КОМУНИКАЦИИ

Спроведувањето на програмата е поддржано од застапување и комуникации

Целта на активностите за застапување и комуникации е да го поддржат спроведувањето и да ги зголемат видливоста и влијанието од работењето во рамките на НПДР. Тие целат кон подигнување на свеста меѓу релевантните засегнати страни и пошироката јавност за:

- Улогата на меѓународните стандарди на трудот и ЦОР 8 во промовирањето инклузивен и одржлив развој;
- Важноста на ефективните партнерства за решавање на предизвиците за достоинствената работа, работа на националните развојни приоритети и за спроведување на ЦОР;
- Уникатната природа што додава вредност на трипартитното членство на МОТ во однос на формулирањето и спроведувањето инклузивни, одржливи и правични национални политики, стратегии и планови;
- Успешните приказни што произлегуваат од иницијативите во рамките на Програмата.

Активностите за видливост и комуникации се насочени првенствено кон трипартитните конституенти, како и кон мулти- и билатералните донаторски организации, организациите од граѓанското општество и други меѓународни и владини агенции што работат во Северна Македонија во истите или слични области. Пошироката јавност е секундарната публика. МОТ ќе изготвува годишен „План на активности за застапување и комуникации“ заедно со конституентите. Овој план ќе биде во согласност со UNSDCF 2021–25 за Северна Македонија. Во овој контекст МОТ, исто така, ќе ги искористи постоечките или идните партнерства со медиумите што нудат видливост за работата на ОН и помагаат во застапувањето за клучните развојни прашања.

МОТ ќе користи и родово интегрирање и таргетирани комуникациски стратегии и ќе вклучува најмалку еден настан годишно што посебно се фокусира на зголемувањето на видливоста на НПДР, така што клучните пораки и постигнувања на Програмата соодветно ќе се соопштуваат и презентираат. Слично како за планот за активности за комуникации, клучните теми ќе бидат изготвени заедно со трипартитните конституенти; активностите ќе се спроведуваат во консултации, координација и/или соработка со нив.

РЕФЕРЕНЦИ

1 https://vlada.mk/sites/default/files/programa/2022-2024/programa_na_vladata_2022-2024.pdf

2 https://northmacedonia.un.org/sites/default/files/2021-12/UNSDCF_21-25_ENG_print%28v2%29.pdf

3 Агенција за вработување на Република Северна Македонија, податоци од февруари 2023 г.

4 За Северна Македонија, видете ОЕСР, Индекс на политики за МСП: Западен Балкан и Турција 2022, за ЕУ видете ЕВРОСТАТ, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220627-1#:~:text=Medium%2Dsized%20enterprises%20employed%20just,%25)%20of%20the%20value%20added.

5 ОЕСР 2022

6 Rapid Assessment of the Employment Impacts and Policy Responses in North Macedonia

7 „Колективното договарање во Северна Македонија – анализа“, Александар Ристовски, МОТ 2022 г.

8 *Родово базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија,* Реактор - Истражување во акција, Скопје, 2019 г.

9 ЦОР потцел 8.3: Промовирање развојно ориентирани политики што подржуваат продуктивни активности, создавање достоинствени работни места, претприемништво, креативност и иновативност и поттикнуваат формализирање и раст на микро, мали и средни претпријатија, вклучително преку пристап до финансиски услуги.

10 ЦОР потцел 8.5: До 2030 г., да се постигне целосно и продуктивно вработување и достоинствена работа за сите жени и мажи, вклучително за младите луѓе и лицата со попречености, и еднаква плата за работа со еднаква вредност.

11 ЦОР потцел 8.8 Да се заштитат работничките права и да се промовира сигурно и безбедно работно окружување за сите работници, вклучувајќи ги работниците мигранти, особено жените мигранти, и за лицата со несигурно вработување

12 ЦОР потцел 16.7: Осигурување одговорно, инклузивно, партиципаторно и репрезентативно носење одлуки на сите нивоа

13 ЦОР потцел 16.10: Осигурување јавен пристап до информации и заштита на основните слободи, во согласност со националното законодавство и меѓународните спогодби

14 ЦОР потцел 8.5: До 2030 г., да се постигне целосно и продуктивно вработување и достоинствена работа за сите жени и мажи, вклучително за младите луѓе и лицата со попречености, и еднаква плата за работа со еднаква вредност.

15 ЦОР потцел 8.8 Да се заштитат работничките права и да се промовира сигурно и безбедно работно окружување за сите работници, вклучувајќи ги работниците мигранти, особено жените мигранти, и за лицата со несигурно вработување.

16 ЦОР потцел 8.3: Промовирање развојно ориентирани политики што подржуваат продуктивни активности, создавање достоинствени работни места, претприемништво, креативност и иновативност и поттикнуваат формализирање и раст на микро, мали и средни претпријатија, вклучително преку пристап до финансиски услуги.

17 ЦОР потцел 8.5: До 2030 г., да се постигне целосно и продуктивно вработување и достоинствена работа за сите жени и мажи, вклучително за младите луѓе и лицата со попречености, и еднаква плата за работа со еднаква вредност.

18 ЦОР потцел 8.6: До 2020 г., значително да се намали уделот на младите лица што не се вработени и не се вклучени во образование или обука

19 ЦОР потцел 8.3: Промовирање развојно ориентирани политики што подржуваат продуктивни активности, создавање достоинствени работни места, претприемништво, креативност и иновативност и поттикнуваат формализирање и раст на микро, мали и средни претпријатија, вклучително преку пристап до финансиски услуги.

20 ЦОР потцел 8.5: До 2030 г., да се постигне целосно и продуктивно вработување и достоинствена работа за сите жени и мажи, вклучително за младите луѓе и лицата со попречености, и еднаква плата за работа со еднаква вредност.

21 ЦОР потцел 8.6: До 2020 г., значително да се намали уделот на младите лица што не се вработени и не се вклучени во образование или обука

22 ЦОР потцел 9.3: Да се зголеми пристапот на малите индустриски и други претпријатија, особено во земјите во развој, до финансиски услуги, вклучително и до поволни кредити, и нивната интеграција во синџирот на вредности и на пазарите

23 ЦОР потцел 12.5: До 2030 година, значително да се намали создавањето отпад преку спречување, намалување, рециклирање и повторна употреба

Фотографија: © MOT